



TESIS UANCV



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**



TESIS

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL
DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE
Y RIVERO - AREQUIPA 2016**

**PRESENTADA POR
CESILIA ROXANA LOPEZ CALLOPAZA**

**PARA OPTAR EL GRADO DE ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

AREQUIPA – PERÚ

2017



**UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**

**LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES
EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL
DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE
Y RIVERO-AREQUIPA 2016**

TESIS

**PRESENTADA POR
CESILIA ROXANA LOPEZ CALLOAPAZA
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN**

APROBADA POR EL JURADO:

PRESIDENTE

Dr. LUIS OTTO GUERRA PACHECO

PRIMER MIEMBRO

Mgtr. OSCAR VICENTE VIAMONTE CALLA

SEGUNDO MIEMBRO

Dr. ALFONSO CELESTINO PEREZ RAMOS

ASESOR DE TESIS

Mgtr. MARIANO CCALLE CHURACUTIPA

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 652-2017-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 26 de Julio del 2017

VISTOS:

El expediente S.V. N° 14908 del (a) Bach., **CESILIA ROXANA LOPEZ CALLOAPAZA**, con número de matrícula **22028430** de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca.

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bach., **CESILIA ROXANA LOPEZ CALLOAPAZA**, con número de matrícula **22028430** de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; ha Solicitado la Sustentación del Dictamen de Tesis denominada **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO - AREQUIPA 2016** para ser sustentada;

Que, el (a) referido (a) Dictamen de Tesis aprobado por los jurados el 18 de Julio del 2017, establece la fecha de sustentación; habiendo para el efecto cumplido los requisitos establecidos en el reglamento de Grado de Investigación conducente al Grado Académico de Magister y Doctor de la Escuela de Posgrado de la UANCV;

Que, en el Artículo 70 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la sustentación de Tesis de Postgrado es un trabajo de investigación original y crítico, de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "h" del artículo 15 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 74 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMBRAR a los miembros del Jurado que calificarán la sustentación de la tesis del (a) Bach **CESILIA ROXANA LOPEZ CALLOAPAZA**, con número de matrícula **22028430** de la Maestría en Educación, Mención: Administración y Gerencia Educativa, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez de Juliaca; quien ha presentado el Dictamen de Tesis **LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACIÓN PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO - AREQUIPA 2016** nominado como **ASESOR** el Mgtr. **MARIANO CCALLE CHURACUTIPA**, siendo los jurados los siguientes docentes:

Presidente	:	Dr. LUIS OTTO GUERRA PACHECO
Primer Miembro	:	Mgtr. OSCAR VICENTE VIAMONTE CALLA
Segundo Miembro	:	Dr. ALFONSO CELESTINO PEREZ RAMOS

SEGUNDO.- DETERMINAR que la fecha de sustentación de Tesis, que se llevará a cabo fijando el siguiente lugar, fecha y hora:

Fecha	:	Lunes 31 de Julio del 2017
Hora	:	10:00 a.m.
Local	:	Escuela de Posgrado - UANCV - FILIAL AREQUIPA

A cuya finalización el Jurado registrará los resultados en el Libro de Actas de Sustentación de Tesis de Maestría con el grado de **MAGISTER** a los estudiantes que ingresaron Anterior a la aprobación de la ley Universitaria N° 30220.

TERCERO.- ELEVAR la presente Resolución al Rectorado, Vicerrectorado Académico, Vicerrectorado Administrativo y Oficina del Órgano de Inspección y Control para conocimiento.

Regístrese, comuníquese y Archívese.

C c
Interesado (1)
Jurados (3)
Folder (1)
Archivo (1)
Cargo (1)
OCM/dqb.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADOC. C. Colantes Menis
DIRECTORUNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADOMg. Luis Chayña Aguilar
SECRETARIO ACADÉMICO



**A Dios, por haberme permitido
llegar a culminar mi Maestría.**

**A mi familia, por haberme
apoyado incondicionalmente en todo
momento.**





A la Universidad Andina
"Néstor Cáceres Velásquez" y a la
Escuela de Posgrado por haberme
dado la oportunidad de formar parte
de ellos.

A los docentes, por su apoyo y
por haber transmitido conocimientos
para nuestro desarrollo de la
formación profesional.



ÍNDICE	i
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCIÓN	vi
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
1.1. LA EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2.1. Problema general	3
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. OBJETIVOS	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	6
2.1.1. Antecedentes internacionales	6
2.1.2. Antecedentes nacionales	7
2.1.3. Antecedentes locales	8
2.2. BASES TEÓRICAS	8
2.2.1. La cultura organizacional de los docentes	8
2.2.1.1. Definiciones	8
2.2.1.2. Características	11
2.2.1.3. Clima organizacional	13
2.2.1.4. Normas	15
2.2.1.5. Valores predominantes	17
2.2.1.6. Condiciones	19
2.2.1.7. Correr riesgos	21
2.2.1.8. Aceptar el conflicto	23
2.2.1.9. Dar autonomía	25
2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes	26



2.2.2.1. Definiciones	26
2.2.2.2. Aspectos	28
2.2.2.3. Estilo de liderazgo	30
2.2.2.4. Naturaleza de las tareas	32
2.2.2.5. Condiciones de trabajo	34
2.2.2.6. Medios para el logro	37
2.2.2.7. Hacer que los puestos sean amenos	39
2.2.2.8. Brindar oportunidades	40
2.2.2.9. Adecuar al personal a sus habilidades	41
2.3. MARCO CONCEPTUAL	42
2.3.1. Cultura organizacional	42
2.3.2. Satisfacción laboral	43
2.3.3. Características	43
2.3.4. Clima organizacional	43
2.3.5. Normas	43
2.3.6. Condiciones	44
2.3.7. Aspectos	44
2.4. HIPÓTESIS	44
2.4.1. Hipótesis general	44
2.4.2. Hipótesis específicas	45
2.5. VARIABLES	45
2.5.1. Variable independiente	45
2.5.2. Variable dependiente	45
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES	45
CAPÍTULO III	
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1. JUSTIFICACIÓN	47
3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	48
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	48
3.3.1. Diseño	48
3.3.2. Tipo	48
3.3.3. Nivel	49
3.4. POBLACIÓN	49



3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	49
3.5.1. Técnicas	50
3.5.2. Instrumentos	50
3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	50

CAPÍTULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	51
4.1.1. Resultados de las tests	51
4.1.2. Discusión	137
4.2. APORTACIONES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS	138
4.2.1. Aportaciones teóricas	138
4.2.2. Aportaciones prácticas	139

CONCLUSIONES

SUGERENCIAS

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS



RESUMEN

La presente tesis titulada: "La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2016", y como objetivo general tiene el propósito de determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes; además de ello, los objetivos específicos tiene el propósito de determinar el nivel de cultura organizacional, el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes y establecer el grado de correlación y significancia existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

El método de investigación utilizado fue el paradigma cuantitativo, que cuenta con el diseño no experimental, tipo transeccional, nivel descriptivo correlacional, para ello, se tomó una muestra de población de 110 profesores, para tal efecto, se aplicó la técnica de recolección de datos; test de cultura organizacional y satisfacción laboral, para los cual se utilizó los instrumentos ítemes de la test, la hipótesis fueron estadísticas y la contrastación de la hipótesis fue por la correlación de Pearson.

El presente trabajo de investigación se concluye: si hay relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero; el nivel de cultura organizacional es de 62% bajo que presentaron los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, el nivel de satisfacción laboral es de 59% bajo que presentaron los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, y finalmente, si existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero

Palabras clave: Cultura organizacional y satisfacción laboral.



ABSTRACT

The present thesis entitled: "The organizational culture and labor satisfaction of professors of the educational institutions of primary education in the José Luis Bustamante and Rivero district, Arequipa, 2016", and the general objective is to determine the relationship between organizational culture and labor satisfaction of the professors; in addition, the specific objectives have the purpose of determining the level of organizational culture, the level of labor satisfaction that presented the professors and to establish the degree of correlation and significance between the organizational culture and the labor satisfaction of professors.

The research method used was the quantitative paradigm, which features the non-experimental design, transactional type, descriptive correlational level, for that, it was taken a sample of 110 teachers, for this purpose, was applied the technique of data collection; test of organizational culture and labor satisfaction, for which were used the instruments test items, the hypothesis was statistical and the hypothesis testing was by Pearson's correlation.

The present research work is concluded: If there is a relation between the organizational culture and the labor satisfaction of the professors of the educational institutions of primary education in the José Luis Bustamante and Rivero district, the level of organizational culture is 62% under which presented the professors of the educational institutions of primary education of the José Luis Bustamante and Rivero district, the level of job satisfaction is of 59% low that presented the professors of the educational institutions of primary education of the Jose Luis Bustamante and Rivero district, and finally, if exists a direct and significant correlation between the organizational culture and labor satisfaction of the professors of the educational institutions of primary education of the José Luis Bustamante and Rivero district.

Keywords: Organizational culture and labor satisfaction.



INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulada: La cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016; se ha desarrollado teniendo en cuenta el esquema básico vigente de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", de la Escuela de Posgrado.

El objetivo de nuestra investigación es desarrollar considerando la importancia que tiene la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016., donde actualmente la educación en nuestro país, necesita una mejora en el sector de educación. Por tanto el presente trabajo de investigación se ha organizado en cuatro capítulos:

En el primer capítulo, se expone el problema de investigación, que contiene el análisis de la situación problemática, seguida del planteamiento del problema y el sistema de objetivos.

En el segundo capítulo, se detalla el marco teórico, que contiene los antecedentes de la investigación, luego las bases teóricas, el marco conceptual, proseguida de las hipótesis y finalmente está la operacionalización de las variables.

En el tercer capítulo, se consigna la metodología de la investigación; referido a la justificación, método de investigación, diseño, tipo, nivel, población, técnicas e instrumentos de la investigación, diseño de contrastación de hipótesis y matriz de consistencia.

En el último capítulo, presentamos los resultados y discusión; que abordamos presentamos los resultados de las test de la cultura organizacional y satisfacción laboral con sus respectivos análisis e interpretaciones de datos,



seguida de la correlación con la discusión correspondiente, además de las aportaciones teóricas y prácticas.

Finalmente se consigna las conclusiones, sugerencias, referencias y en los anexos se adjuntan los instrumentos utilizados en la presente investigación.





CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. LA EXPOSICIÓN DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

A nivel internacional las instituciones educativas privadas y públicas tienen una cultura organizacional que por años desde su fundación las conservan como parte de su historia; estudiar la cultura organizacional se tiene que verla como parte de una consciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los profesores, estos serían elementos de la acción social, así como el sistema cultural que por su interrelación y mutua influencia permiten entender en prospectiva integral elementos determinantes de la cultura organizacional y que pueden ser utilizados como referencia para describirlas.

Los profesores como parte de una organización educativa se interaccionan de manera ordenada de acuerdo a la estructura de la institución que tiene características particulares que la diferencian de las demás, y siempre buscan alcanzar sus objetivos, por lo cual la institución describe interacciones fijando funciones, relaciones, actividades y otras características que la hacen diferente a las demás.

Calderón, G. (2012) "La generación de conocimiento administrativo obedece entonces a otra lógica y apunta a otros fines, entre los cuales, a modo de simple ejemplo, podríamos mencionar los siguientes: apropiarse con el entendimiento de la complejidad de los procesos humanos que ocurren en la organización, explicar, sus leyes y dinámicas poner en evidencia el multiculturalismo organizacional, en medio de una mentalidad culturalmente híbrida, descifrar y poner en evidencia la manipulación del espíritu humano, insertado en estructuras



de poder al servicio de un determinado interés; comprender el funcionamiento ideológico de la organización, mediante el estímulo intencional y deliberado de los imaginarios y las ilusiones". (p. 37)

De acuerdo a esto, quienes le siguen se sienten satisfechos en el trabajo, ya que comparten dichas creencias. Es por eso que, en las instituciones educativas latinoamericanas, tanto el personal directivo como los docentes, están de acuerdo con la cultura establecida, ya que de esta manera trabajan en sintonía con los objetivos organizacionales.

A nivel nacional, las instituciones educativas mejoran de acuerdo a la cultura organizacional y satisfacción laboral que tiene sus profesores que laboran en cada una de las instituciones educativas.

Observamos que las investigaciones realizadas en cultura organizacional en los últimos años tenemos que en zonas como el norte del Perú, hay dificultades porque se preocupan los docentes por dirigir el proceso del aprendizaje del estudiante y deja de lado a veces la identificación con la institución educativa, aunque no está mal siempre es bueno ser parte de la institución educativa donde uno labora; al centro del Perú tenemos que se implementa lo último en la educación para brindar lo mejor a los estudiantes, pero se olvidan que los profesores es un factor importante en la educación y que sus actividades dentro de la institución educativa repercute en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, pero se da que los profesores si conocen la misión, visión, valores y actividades de la institución pero participan de ella cumpliendo su trabajo, mientras el sur tenemos que se preocupan por tener mejor desempeño incluyendo que se compromete con la institución educativa pero a veces no siente la satisfacción de su trabajo porque siente que están olvidados por el estado y que necesitan ser motivados para mejorar sus logros.

Pero si consideramos que en la costa que cerca del mar las costumbres y desarrollo de la población son distintas a la sierra y selva. Por lo cual los docentes en cada institución educativa tienen diferentes percepciones de la cultura organizacional y satisfacción laboral.

A nivel local, los docentes en sus respectivas instituciones educativas públicas participan de la elaboración de la programación curricular de educación primaria como un documento de gestión pedagógica y que está obligada a realizarla como parte de su labor que le corresponde, entonces comprendemos que al elaborar la misión, visión, valores y actividades de trabajo, tiene conocimiento de las costumbres que desarrolla su institución, por lo tanto de acuerdo a su cultura siente satisfacción o insatisfacción laboral.

Finalmente tenemos que los docentes de las Instituciones Educativas del nivel Primario del distrito de José Luis Bustamante y Rivero son parte de la cultura organizacional y satisfacción laboral, que es parte de su labor, por lo cual investigamos.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la correlación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?



- ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?
- ¿Cuál es el grado de correlación y significancia existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo general

Determinar la correlación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar el nivel de cultura organizacional que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016
- Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016



- Establecer el grado de correlación y significancia existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes internacionales

Falcones (2014) en su investigación: "Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador", concluye que los resultados revelaron una cultura organizacional con 89% de favorabilidad. Y se observaron algunas dimensiones de la cultura organizacional que necesitan fortalecimiento como cooperación, entrenamiento y reconocimiento.

Silva (2012) en su investigación: "Cultura organizacional y empowerment como estrategia gerencial en educación básica primaria de Maracaibo - Venezuela", concluye que según la fórmula Rho de Spearman con un 0.878, a un nivel de significancia de 0.01 lo cual indica que hay una relación positiva muy alta, concluyendo que a medida que aumentan los valores de la variable Cultura Organizacional aumentan de forma muy alta los valores de la variable Empowerment en las instituciones objeto de estudio o viceversa.

Observamos que la cultura organizacional influye en el empoderamiento de los docentes lo que permite que las relaciones humanas sean las más adecuadas dentro de la Institución Educativa. Esta investigación está relacionada con nuestra primera variable.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Roca (2012) en su investigación: "Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii", concluye Los resultados de la investigación determinaron que, el 59% de docentes señalan que la comunicación interna en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga es ineficaz y su cultura organizacional desfavorable (58%). En conclusión, al 95% de nivel de confianza ($1 - \alpha$), existe relación significativa entre las dimensiones de la comunicación interna y la cultura organizacional según los docentes y estudiantes de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga.

Soberón (2007), en su investigación: "Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima - Perú", trabajó con cuatro instituciones del distrito de Breña. La investigación concluyó que el lenguaje y el uso de los rituales era inadecuado; la existencia de grupos de docentes con ciertos conflictos generaban un clima defensivo entre ellos, alterando los valores institucionales y la comunicación asertiva; y el clima laboral existente no propiciaba un adecuado ambiente de enseñanza aprendizaje, generando un servicio de limitada calidad.

Tenemos que el personal docente no tiene una cultura organizacional por desconocimiento porque más van a la defensiva de sus opiniones personales que en el beneficio de la institución. Esta investigación está relacionada con nuestra primera variable de investigación.

2.1.3. Antecedentes locales

Morocho (2012) en su investigación sobre: "Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de Arequipa", concluye que existe una correlación significativa entre las dimensiones de cultura organizacional y desempeño docente.

Pachao (2005) en su investigación: "Cultura organizacional de la institución educativa 40178 de Arequipa", concluye Es importante la cultura organizacional, debido a que forma actitudes, entre docentes, alumnos padres de familia y determina como la organización interactúa con su contexto. En una institución educativa cuya cultura esté impregnada de rutinas, métodos tradicionales y relaciones humanas deterioradas será más difícil de cambiar aunque no imposible.

Los docentes consideran que el desempeño es parte de la cultura organizacional debido a que todos los días lo desarrollan en las instituciones educativas. Esta investigación se relaciona con nuestra primera variable.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. La cultura organizacional de los docentes

2.2.1.1. Definiciones

Chiavenato (2011) sostiene: "La cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales" (p. 72). Comprendemos que la cultura organizacional de las



instituciones educativas tiene dentro de sí mismas normas que dirigen su comportamiento de los docentes dentro de la institución educativa, que los hace diferente uno de otros por sus características particulares que tienen cada uno.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Que cada cultura organizacional es diferente, y si la estrategia política es tener éxito, debe ser compatible con la cultura" (p. 399). Se entiende que las instituciones educativas de educación primaria tienen su propia cultura organizacional que la diferencia de las demás instituciones educativas.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) enfatizan: "La cultura organizacional es lo que los empleados perciben, y cómo esta percepción crea un patrón de creencias, valores y expectativas" (p. 41). Los docentes de las instituciones educativas de educación primaria tienen cada uno costumbres particulares de acuerdo a su misión y visión de trabajo.

Marín (2005) sostiene: "La cultura organizacional es el conjunto de creencias y valores compartidos, en mayor o menor medida, por sus miembros. Estos valores y creencias se manifiestan en sus procedimientos, actitudes y convenciones básicas, que están en la base de sus estructuras y sistemas de gestión" (p. 304). Las instituciones educativas tienen sus propias creencias basadas en el trabajo que se dan todos los días como práctica cotidiana de los docentes, como ciertas costumbres que se van haciendo un rito, que considera que sus valores son normas que le permiten trabajar en



equilibrio dentro del aula e institución educativa.

Como puede verse, los autores refieren que la cultura organizacional en las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero de Arequipa, es la manera como los docentes de la y demás miembros de la institución ven a las mismas como un trabajo armonioso entre todos. Pero no podemos dejar de decir las instituciones tienen creencias particulares admitidas por los mismos docentes, por eso, los docentes han de ser cautelosos y favorecer la integración grupal de todos los colegas de la misma institución educativa.

También podemos comprender como cultura organizacional en las instituciones educativas, el ambiente humano donde los profesores de cada una de las instituciones educativas realizan su trabajo e incluyen el conjunto de creencias, valores y normas que ellos comparten a diario como parte de su labor educativa.

De este modo podemos decir, que las instituciones educativas poseen sus propias culturas organizacionales, la que con el tiempo va siendo conocida por sus profesores que laboran dentro de ellas. Estos se va formando con la propia historia de las instituciones educativas, por la forma de comunicación que tiene y por la aplicación de sus procedimientos y reglamentos.

2.2.1.2. Características

Chiavenato (2011) sostiene: "La cultura organizacional presenta seis características principales:



regularidad en los comportamientos observados, normas, valores predominantes, filosofía, reglas y clima organizacional" (p. 73). Los docentes que están ya varios años laborando en la institución educativa conocen muy bien las normas que están establecidas en comportamientos que deben realizar cada uno de los profesores dentro y fuera de su institución educativa donde labora.

Guillén (2006) sostiene: "La cultura organizacional es un conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo, y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros" (p. 238). Los docentes de las instituciones educativas que conocen como es cada docente dentro de ella, puede determinar sus valores, creencias y tradiciones que tiene cada uno de sus colegas y como esto hace una cultura distinta a las demás instituciones educativas.

Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) enfatizan que: "La cultura organizacional son símbolos, idiomas, tecnologías, rituales y mitos" (p. 41). Son los docentes de las instituciones educativas que tienen sus costumbres que todos los días lo realizan de manera autónoma al momento de estar dentro de la institución educativa.

Luna y Pezo (2005) enfatizan: "La cultura organizacional contiene aspectos que están



interrelacionados. Podría entenderse que es un reflejo del equilibrio dinámico y de las relaciones armónicas de todo el conjunto de subsistemas" (p. 54). Los docentes dentro de las instituciones educativas deben buscar laboral en armonía y equilibrio con los demás colegas, que le permitan laborar de la mejor manera en beneficio de los estudiantes.

Zabala (2005) sostiene: "La cultura organizacional es el conjunto de aspiraciones que se quieren alcanzar con la acción institucional" (p. 83).

Como características particulares, podemos entender que la cultura organizacional de las instituciones educativas de educación primaria es relevante porque permiten que las instituciones de educación primaria atraigan y conserven sus profesores, quienes aceptan sus valores y creencias.

Ahora bien cuando un profesor quiere ser parte de una institución educativa y no de otra, seguramente averiguara sus principales características y en particular el ambiente de trabajo que existe en cada una de las instituciones educativas.

Entonces es importante tomar en consideración que la cultura organizacional evoluciona directamente con el ejemplo que da los equipos de trabajo dentro de la institución educativa, debido a que ellos ejercen una gran influencia sobre los demás profesores.

Por esta razón cuando las instituciones educativas desean cambiar su cultura organizacional y



dirigirla de manera particular y consciente, requiere tener una capacidad para comunicarla a los profesores y en particular a los recién ingresados a la institución, porque ellos estarán más dispuestos a adaptarse a la cultura organizacional de cada una de las instituciones educativas de educación primaria durante los primeros meses de trabajo.

2.2.1.3. Clima organizacional

López (2012) sostiene: "Los profesores eficientes deberán ayudar a sus colegas, a adquirir y fortalecer el respeto por sí mismo y por los demás, esto es necesario para que los educadores sean responsables, eficientes y trabajen contentos, condiciones indispensables para crear un clima propicio en el cual los alumnos también puedan adquirir y mantener el respeto por sí mismos y por los demás" (p. 232). Los profesores en equipo deben mejorar el clima organizacional para beneficio de su propia institución educativa.

Chiavenato (2011) sostiene: "El clima organizacional es el sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo; cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas entre sí, cómo se atiende a los clientes, cómo es la relación con los proveedores, etc." (p. 73). Los profesores de cada institución educativa todos los días siempre manifiestan sus emociones frente a diversas situaciones que acontecen a su alrededor y muchas de ellas son productos de la interacción con sus colegas.



Brunet (2011) sostiene: "El clima constituye una configuración de las características de una organización, así como las características personales de un individuo que pueden constituir su personalidad" (p. 12). Cada docente dentro de su institución educativa tiene distinta personalidad que le hace actuar de acuerdo a la circunstancia donde se encuentra.

Guillén (2006) sostiene: "El quien opina que el clima organizacional hace referencia al conjunto de características relativamente permanentes del ámbito laboral que influyen en el comportamiento de los empleados". (p. 238). Entendemos que el clima en las instituciones educativas depende como estas se dan dentro de ellas de acuerdo al ambiente de trabajo.

Garzón, (2005) sostiene: "El clima es el ambiente propio de la organización producido y percibido por el individuo; de acuerdo con las condiciones que se encuentran en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional" (p.131). El clima organizacional en las instituciones educativas se refleja en el ambiente y la interacción donde laboran cada uno de los docentes.

Las instituciones educativas requiere de una cultura organizacional basada en un clima apropiado que le permita desarrollar e implementar con éxito los objetivos estratégicos y esto es más relevante cuando los objetivos fijados son altos.

Crear un ambiente interno adecuado que permita a los profesores trabajar todos los días motivados

por dar mejor de sí en pos de que sus alumnos aprendan mejor es ni más ni menos que el camino al éxito. Tanto es así, que si el director logra que los profesores trabajen contenidos en la institución, querrá decir que tiene resuelto el problema.

Revalorar el profesionalismo de los profesores significa promover un papel más activo en el aula y en la institución y reconocer la capacidad para tomar decisiones y asumir nuevos roles y funciones de liderazgo a su nivel.

2.2.1.4. Normas

. Chiavenato (2011) sostiene: "Las normas son patrones de comportamiento que comprenden guías sobre la manera de hacer las cosas" (p. 73). En las instituciones educativas de educación primaria existen normas de trabajo para los docentes, lo cuales deben cumplirse sin restricciones para el beneficio de dicha institución.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Estándares aceptados que comparten sus miembros; las normas dictan cosas como niveles de producción, tasas de ausentismo, prontitud o tardanza y la cantidad de socialización permitida en el trabajo" (p. 307). Las normas de trabajo pedagógico para los profesores más se basan en la interacción con sus colegas y el desempeño con los estudiantes.

Gan y Berbel (2007) enfatizan: "Son las diversas regulaciones estructurales, formales, que afectan al trabajo" (p.170). Tenemos en cuenta en que todas las



instituciones educativas no tienen las mismas normas, porque estas son distintas y están de acuerdo a su realidad y de la misma manera de acuerdo a sus docentes, quienes laboran todos los días dentro de ellas.

Daft (2004) sostiene: "Una regla de conducta que comparten los miembros del equipo y que guía su conducta" (p. 629). Para una buena norma para los docentes es necesario que antes de ser norma debe ser conocida por los docentes y aprobados por ellos de manera consensuada y la cumplan a cabalidad

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "Dan por resultado el establecimiento de metas con las que todos están de acuerdo y de la finalización de procesos estándares y reglas en virtud de las cuales el grupo habrá de operar" (p. 264). El cumplimiento de las normas por los docentes permite que exista el logro de los objetivos de cada una de las instituciones donde labora además un buen resultado en el proceso de aprendizaje de los estudiantes.

Es necesario que la institución educativa transmita en forma clara las normas o reglas de juego de manera transparente la información y entregue respuestas a las inquietudes de los profesores con respecto a las normas.

Las normas buscan que los profesores sean capaces de cumplir las normas y esto aumenta su confianza de trabajar mejor.

2.2.1.5. Valores predominantes

Chiavenato (2011) sostiene: "Valores que la organización defiende en primera instancia y que espera que los participantes compartan, como calidad del producto, bajo ausentismo o alta eficiencia" (p. 73). Los docentes deben tener virtudes que le permitan laborar de la mejor manera en cada una de sus respectivas instituciones educativas.

Koontz y Weihrich (2007) enfatizan: "Un valor se puede definir como una convicción más o menos permanente acerca de lo que es y lo que no es apropiado y que guía las acciones y conductas de los integrantes en el cumplimiento de los objetivos de la organización" (p. 204). Cada docente de una institución debe tener una razón y creer que va cumplir con el valor que desea en su institución educativa.

Guillén (2006) sostiene: "Es algo que se enraíza en la historia de cada organización y de aquellos que la integran, de ahí que incorpore elementos formales e informales y que o resulte fácil y directamente modificable" (p. 238). Debemos considerar que en cada institución educativa tienen sus propios valores de acuerdo a su realidad y que deben ser cumplidos por los profesores.

Daft (2004) sostiene: "Los valores adoptados dentro de la organización son importantes, sobre todo cuando sabemos que la generalidad de las personas se halla en el nivel dos del desarrollo moral, es decir, piensan



que deben cumplir sus obligaciones y las expectativas de la gente" (p. 145). Los docentes en las instituciones educativas son conscientes que tienen sus propios valores y que cada docente deben cumplirlas de acuerdo al plan anual de trabajo que corresponde al año respectivo en que labora.

Daft (2004) sostiene: "La importancia relativa de los valores culturales dependerá de las necesidades del ambiente y de la orientación de la institución. Los docentes tienen la responsabilidad de inculcar los valores que se necesitan para tener éxito en determinado ambiente" (p. 94). Los docentes son llamados mucho a promover la consecución del cumplimiento de los valores de la institución educativa.

Los profesores deben estar absolutamente comprometidos con los objetivos de la institución educativa donde labora, como una actitud fundamental que define el nivel de compromiso con los objetivos de la institución. Para ello debe reconocer que es posible aceptar el reto de introducir mejoras significativas en el rendimiento, para permitir cumplir con los objetivos educacionales fijados en el proyecto educativo de la institución.

Debe entenderse que la educación es un proceso dinámico que necesita adaptarse a los cambios que produce el mundo globalizado y el entorno próximo, introduciendo periódicamente los cambios en valores.

Por eso es importante que el profesor posea una

visión para tener un compromiso consensuado con la institución.

También es importante que el docente comparta los valores que pretender transmitir a los estudiantes.

Paradójicamente siendo los valores uno de los conceptos más importantes para la supervivencia de las organizaciones educativas, en la práctica, no se otorga la relevancia que ellos tienen.

La educación no centra solo en el desarrollo del intelecto y las condiciones sociales, sino que debe poner énfasis en la formación integral.

La educación conduce hacia el desarrollo de una personalidad sana, sustentada sólidamente en valores y una voluntad para buscar una sociedad más justa.

2.2.1.6. Condiciones

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Algunas culturas organizacionales alientan el correr riesgos, aceptan conflictos y desacuerdos, dan a los empleados mucha autonomía y recompensan a los miembros de acuerdo con criterios de desempeño" (p. 399). Se puede decir que la cultura organizacional de las instituciones educativas van cambiando de acuerdo a los profesores que dentro de ella laboran.

Koontz y Weihrich (2007) enfatizan: "Se puede participar en el proceso de toma de decisiones, las evaluaciones se basan en criterios de desempeño más



que de amistad, hay canales de comunicación abiertos en todas las direcciones y es posible asumir el control personal en buena medida" (p. 200). Las decisiones en los docentes permiten que trabajen de la mejor manera para beneficio de su propia institución educativa, de esta manera labora con responsabilidad e iniciativa.

Ivancevich y Otros (2006) enfatizan: "A las personas en los períodos de dificultades y sirven para desviar la ansiedad. Una de las formas como hacen esto es al proporcionar continuidad y estabilidad. Por tanto, la gente se resistirá de manera natural al cambio a una nueva cultura" (p. 46). Hay momentos en que la cultura debe estar de acuerdo a la labor que desempeñan los docentes dentro de la institución educativa, para que esto no sea un problema para los profesores.

Luna y Pezo (2005) enfatizan: "Determina la forma como funciona una empresa y se refleja en las estrategias, estructura y sistemas" (p. 54). Toda institución educativa tiene sus objetivos que alcanzar y establece en esa medida su cultura organizacional.

Muchinsky (2002) sostiene: "El propósito de una organización es alcanzar la estabilidad, crecer y adaptarse, como deben hacer todos los organismos vivos para sobrevivir" (p. 244). Las instituciones educativas con el paso de los años deben estar presente siempre en los docentes por la manera como se laboró y lograron sus metas y que cada año será mejor.

La institución educativa necesita crear ciertas



condiciones para lograr un ambiente interno de tipo familiar, que posibilite fijar metas más altas de aprendizaje para sus estudiantes.

Las condiciones más importantes son la información transparente donde no exista información confidencial, profesores dispuestos a aprender continuamente, estudiantes sin límites en el aprendizaje, pero todos aprenden de diferente manera.

La única forma que la institución educativa pueda cumplir con su promesa y asegurar una educación de calidad, es compartiendo su sueño con toda la comunidad e introduciendo mejoras en la gestión educativa.

2.2.1.7. Correr riesgos

Chiavenato (2011) sostiene: "Para cambiar, se debe transformar en un verdadero ambiente de cambio en el cual se sienta el impulso hacia la innovación y la creatividad: un conjunto de esfuerzos reunidos en una verdadera cantera de obras" (p. 358). Todo docente debe correr el riesgo de mejorar su desempeño de acuerdo a su misión y visión de la institución donde labora para ello su labor debe ser la mejor para beneficio de los estudiantes.

Senge (2009) sostiene: "La gente con alto dominio personal expande continuamente su aptitud para crear los resultados que buscan en la vida" (p. 181). Cada uno de los docentes dentro de una institución educativa tiene la disposición de lograr lo que se propone al inicio de



año académico para ello debe conocer que objetivos lograra y que no.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Cada cultura organizacional es diferente, y si la estrategia política es tener éxito, debe ser compatible con la cultura" (p. 399). El éxito de la cultura organizacional en una institución educativa depende de los docentes que son quienes hacen que se logre los objetivos de labor.

Lograr un ambiente de trabajo armónico y motivador es algo difícil de lograr y más aún cuando la institución tiene problema en ese sentido.

Por eso cuando se quiere introducir verdaderos cambios en la cultura de la institución, es recomendable partir de los inicios y las definiciones fundamentales de la institución.

Es necesario honrar la visión de la institución equivale reconocer en ella la principal motivación que dará la energía necesaria para que los profesores trabajen incentivados.

Pero siempre hay riesgos que son problemas, pues es la oposición que encontraran en algunos profesores y a la mayoría de los directores, no les agrada tener que tratar con personas negativas.

Normalmente los profesores difíciles son los denominados mediocres que se caracterizan por tener problemas de convivencia, baja preparación, negativos, resistentes a los cambios, poco flexibles, defensivos y

poco motivados para enseñar.

Allí se deberá explicarles a los profesores la razones que tiene la institución para que cambien de actitud y ellos a su vez tendrán la opción de elegir si quieren seguir siendo así o no.

2.2.1.8. Aceptar el conflicto

López (2012) sostiene: "El docente da muestras de estar bien informado en lo que se refiere a los detalles relativos a su área de competencia" (p. 57). En cada institución educativa por la diversidad de profesores, cada uno de ellos a veces es un problema por las distintas personalidades que existen y existe problemas que deben ser solucionados para no perjudicar el desenvolvimiento de los demás profesores.

López (2012) sostiene: "En su actuación con los colaboradores, les pide un esfuerzo proporcionando a sus posibilidades, indagando sobre las causas de cualquier incumplimiento antes de adoptar una postura crítica o sancionar" (p. 5). Los docentes todos los días se esfuerzan en su desempeño laboral dentro de cada una de sus instituciones educativas.

Newstrom (2011) sostiene: "Es un proceso interpersonal que surge de desacuerdo sobre las metas o los métodos para alcanzarlos. Por consiguiente, el conflicto es aún más difícil de resolver, pero deben encontrar una forma de hacerlo" (p. 272). Los conflictos permiten solucionar los problemas de la mejor manera para el beneficio de los profesores y estudiantes de cada



una de las instituciones educativas.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Los directores necesitan estar atentos a las señales de que algo falla en el departamento y no deben esperar que la situación llegue al nivel de crisis" (p. 49). Sabemos que cada uno de los profesores no comparten en todo con sus colegas por ello al menor descuido, su colega le hará saber que ello está mal y debe cambiar, pero esto puede provocar que cambie de actitud o al contrario se desate un conflicto con sus colegas, pero al final el conflicto debe desaparecer porque no conlleva a nada bueno.

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "En la actualidad la teoría del manejo de los conflictos señala al estilo colaborador como el enfoque más apropiado para la solución de un conflicto" (p. 358).

Los profesores negativos tienden a culpar a los padres de familia, al sistema educativo, director, colegas y a estudiantes, de las situaciones que ocurren dentro y fuera del aula. Esta actitud provoca una situación indeseada de nosotros contra ellos y la institución no puede aceptar este conflicto, porque el clima general se contaminará.

La mejor forma de solucionar los problemas de este tipo es enfrentándolos y no hacerse los desentendidos porque además de mantenerlos, probablemente se agudizarán.

En conclusión si la institución toma la decisión de realizar un cambio significativo en su cultura para

adecuarla a sus objetivos políticas, y permitir una mejora en las relaciones interpersonales de sus profesores, deberá iniciar un camino largo y lleno de obstáculos, transmitiendo su visión de cómo todos son responsables de los éxitos y fracasos que logren. Lo que está claro, es que vale la pena intentarlo.

2.2.1.9. Dar autonomía

Newstrom (2011) sostiene: "El facultamiento elimina las condiciones que causan impotencia, a la vez que refuerza los sentimientos de eficacia personal del empleado" (p. 193). La autonomía de los docentes permite que los profesores de cada institución educativa se desenvuelvan de acuerdo a su capacidad y hagan mejor las cosas.

Robbins y De Cenzo (2008), enfatizan: "Significa aumentar la intervención de los empleados en su trabajo mediante una mayor participación en las decisiones que controlan lo que hacen y aumentando su responsabilidad por los resultados" (p. 113). Si bien hay normas establecidas pero estas no son absolutas pueden cambiarse cada año, y una es que sean flexibles de acuerdo al desempeño de cada uno de los docentes que le permitan laborar eficazmente en cada una de las instituciones a las que pertenece.

La autonomía docente está de acuerdo a la labor que realiza cada docente, es decir que toma decisiones de cómo mejorar su labor pedagógica en beneficio de los estudiantes de cada una de las instituciones educativas

donde labora todos los días.

Los docentes tienen la independencia de hacer su labor pedagógica en beneficio de los estudiantes, pero sus acciones deben estar de acuerdo a los objetivos que se quiere lograr en cada una de las instituciones educativas, comprendiéndose que el objetivo no cambie pero la forma de hacerlo por cada docente es distinta.

2.2.2. Satisfacción laboral de los docentes

2.2.2.1. Definiciones

Newstrom (2011), sostiene: "Es el conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral" (p. 218). La satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria tiene mucha importancia porque nos permite conocer los aspectos positivos o negativos que están en su institución y que de acuerdo a ello es su desenvolvimiento.

Chiavenato (2011) sostiene: "Los subsistemas para retener a los recursos humanos también exigen que las condiciones de trabajo garanticen condiciones de salud y bienestar. Por tanto, se deben abatir las condiciones de insalubridad y peligrosidad" (p. 293). Las condiciones materiales en las instituciones educativas están relacionadas con la infraestructura, mobiliario y relaciones laborales y tenemos un resultado la satisfacción de los profesores.

Zeus y Skiffington (2004) enfatizan: "Contribuye



a que los individuos sigan siendo leales y sigan mostrándose comprometidos con la compañía frente a los exigentes horarios laborales globales, barreras del lenguaje, éticas de trabajo divergentes y fluctuaciones económicas" (p. 5). No es novedad que la satisfacción laboral del docente está relacionado con el logro de objetivos, pero esto se da cuando la institución le brinda un confort al trabajo docente y de la misma manera las relaciones interpersonales con sus colegas hacen conseguir objetivos para beneficios de la institución educativa.

Daft (2004) sostiene: "Los que gozan de un ambiente satisfactorio de equipo encaran con mayor decisión el estrés y disfrutan su trabajo" (p. 635). Los profesores tienen satisfacción laboral por que cada uno de ellos tiene su propio estilo de trabajo que permiten desempeñarse de la mejor manera.

La satisfacción laboral de los profesores tiene que ver con el rol que asume. Los docentes tienen la claridad sobre las expectativas que tiene la organización acerca de él, así como también como el docente se siente frente a un problema y solución de éste.

Además el docente también está mejor si el aspecto material de la institución le brinda un confort para su buen desempeño docente dentro y fuera del aula.

Comprendemos que los profesores al estar todos los días dentro de la institución educativa se acostumbran a sentir emociones positivas y negativas,



con referencia al aspecto material que viene a ser la infraestructura y la interacción con los que están a su alrededor como son sus colegas y estudiantes.

Un profesor puede manifestar buena actitud ante su labor pedagógica basada en las actividades pedagógicas de su propia institución donde labora todos los días. Esto seguro varía de acuerdo a los años de servicio de cada docente y también de acuerdo a su situación laboral sea contratado o nombrado, incluso también interviene la edad de cada uno de los profesores.

2.2.2.2. Aspectos

Newstrom (2011) sostiene: "Algunos aspectos importantes de la satisfacción laboral son el sueldo, la naturaleza de las tareas, los compañeros o el equipo y las condiciones de trabajo inmediatas" (p. 218). En el campo de la docencia la satisfacción no se da por lo económico sino por la vocación que tiene de ser docente, ya que es una labor que se hace con los estudiantes quienes reciben una educación para su desarrollo como ciudadano más adelante en su sociedad. Aunque si es necesario decir que parte de desarrollarse profesionalmente es capacitarse constantemente para ello necesita medios para solventarlos.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Tenga empleados más satisfechos y con alto desempeño si asigna a los distintos tipos de personalidad el trabajo adecuado. Además, puede haber otros beneficios. Si reconoce que los individuos tienen enfoques diferentes



para resolver problemas, tomar decisiones e interactuar en su trabajo, entenderá mejor el porqué" (p. 219). Las tareas que realizan cada uno de los profesores dentro de sus distintas instituciones educativas le permiten desarrollarse convenientemente lo que hace que se siente cómodo y labore motivado.

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "Proporciona una oportunidad para que sus integrantes satisfagan sus necesidades de seguridad y de relación así como de autoestima y autorrealización" (p. 265). La satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa es el conjunto de actividades de percibir y actuar hacia su rol que desempeña en el aula y en la institución.

La satisfacción laboral del docente dentro del aula y la institución educativa es el equilibrio entre la labor pedagógica, planificada de lo que desea formar en los estudiantes dentro del entorno del aula con los estudiantes, en la cual intervienen la valoración tanto cognitiva y emocional.

La satisfacción laboral docente está relacionada particularmente con las actividades que desarrolla el profesor dentro de la institución educativa sea con sus colegas, estudiantes y la infraestructura que tiene la institución educativa.

Podemos comprender que en las instituciones educativas dependen de los profesores que laboran en ellas, por son ellos quienes pueden percatarse de lo bueno o malo del medio que lo rodea al momento, lo que



le lleva tomar decisiones personales para comportarse de una manera que decide hacerlo dentro de la institución educativa.

Es decir, que la satisfacción laboral depende de la satisfacción interna del docente con la satisfacción externa que está a su alrededor, y que juntas estas y de acuerdo a la satisfacción de intereses de los profesores pueden decir si sienten satisfacción o insatisfacción en sus respectivas instituciones educativas.

2.2.2.3. Estilo de liderazgo

Chiavenato (2011) sostiene: "Desarrollar el liderazgo en las organizaciones; así, es fundamental identificar y desarrollar a personas excepcionales, capaces de llevar a la organización hacia el nuevo siglo; es vital crear a líderes de líderes, y el secreto del éxito estará cada vez más en las personas" (p. 339). El docente dentro de cada una de las instituciones educativas tiene diversos tipos de liderazgo de acuerdo a su manera de influenciar sobre sus colegas para hacer un trabajo pedagógico dentro de las aulas tal vez innovando sus metodologías.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Habilidad que tiene un individuo para influir en otros para actuar de cierta manera mediante la dirección, el aliento, la sensibilidad, la preocupación y el apoyo" (p. 247). Podemos decir que también el liderazgo docente es la toma decisión acertada que hace a veces en beneficio de sus colegas frente a un problema.



Payeras (2004) sostiene: "Los estilos de liderazgo tienen una influencia directa y muy fuerte en la cultura (potenciando conductas y eliminando otras) y en el clima de la organización (percepciones sobre reconocimiento, comunicación, orgullo de pertenencia, flexibilidad organizativa) y por tanto tienen un impacto directo en los resultados y pueden explicar en gran medida las causas de que unas instituciones tengan éxito a largo plazo mientras que otras simplemente se mantengan o desaparezcan del mercado" (p. 101).

Los docentes de la institución educativa deben tener clara sobre las expectativas que tiene la institución educativa respecto a ello en su desempeño laboral dentro del aula con los estudiantes.

La satisfacción laboral se relaciona con el liderazgo, cuando los docentes están dentro de la institución educativa para servir a los estudiantes, comunidad y padres de familia, donde cumplen una función en base a reglamentos y acuerdos. Debe existir en los docentes que laboran en un ambiente educativo armonía, compañerismo y trabajo en equipo, en beneficio, tanto de los mismos profesores, institución y estudiantes.

Hoy en día, el docente es un profesional líder capaz de influenciar en los demás y guiarlos al logro de los objetivos de su labor que realiza en cada una de sus instituciones. Aunque a veces no se logran porque algunos profesores siguen sus propias iniciativas no haciendo caso a otros, no interesando si este camino es equivocado.

2.2.2.4. Naturaleza de las tareas

El Sahali (2014) sostiene que: “Una de las profesiones más nobles, dignas y significativas, pero paradójicamente menos comprendidas y en ocasiones no valoradas lo suficientemente, es la de docente. Los profesores han incidido siempre en los diferentes ámbitos de la vida social y absolutamente en todas las disciplinas. Su influencia positiva y múltiples aportaciones abarcan desde entornos cotidianos hasta esferas tecnológicas y científicas. El magisterio ha desempeñado un rol sustancial en la generación y desarrollo de diversos inventos y descubrimientos que han contribuido al bienestar de la sociedad en su conjunto. Incluso me atrevería a decir que no podemos disociar los conceptos ser humano y docente” (p. 23). Cada docente al desempeñar sus funciones siente o no satisfacción laboral.

López (2012) sostiene: “El docente debe tener conciencia de la necesidad de actualización continua personal, científica y didáctica” (p. 94). La carrera docente en la actualidad exige que los docentes constantemente de manera personal se estén capacitando para tener un desempeño laboral en el aula con los estudiantes.

Munch (2011) enfatizan: “La necesidad de “Preparar y desarrollar los recursos humanos para el desempeño de los puestos y el logro de los objetivos” (p. 85). Ser docente es tener las herramientas necesarias y un buen manejo disciplinar para que el estudiante comprenda muy bien la materia que enseña para ello



debe tener una metodología que llegue a cada uno de los estudiantes y estos aprendan bien todos los días.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "La identidad de la tarea es el grado en que la tarea quiere una pieza de trabajo completa e identificable" (p. 229). Cada docente enseña de distinta manera y es porque tiene distinta personalidad y decisión para enseñar a los estudiantes y relacionarse con sus colegas.

Mondy y Noé (2005) enfatizan: "Cuando el desempeño del trabajo de una persona influye en la vida de otras, el empleado con frecuencia tiene una sensación real de logro" (p. 341). La manera como cada docente enseña es distinta y siempre hay un profesor exitoso, entonces se convierte en modelo para los demás que lo toman como guía.

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "Es necesario hacer interesante el trabajo de los empleados. Proporcionar objetivos claros de desempeño" (p. 209). En toda institución educativa se debe conseguir los objetivos propuestos para ello se debe evaluar en cada determinado tiempo el logro de los mismos y que falta para conseguir, los que aún no lograron.

También está relacionándose con la satisfacción que debe existir hacia un ambiente educativo laboral acogedor ya que todos los grupos e instituciones tienen ciertos valores que se adecuan mejor con el pensamiento individual que cada docente tiene, la misma filosofía institucional ayuda a esto; habrá unos que prefieren una



institución laboral a otro, porque sus cualidades crearán condiciones más compatibles y adaptables a su trabajo.

Aunque muchos dicen que el docente trabaja pocas horas en la institución educativa esto no es cierto, porque a pesar que los profesores tienen pocas horas en la institución educativa, están destinando de manera permanente a la preparación de su clase en casa, tiene que planificar su materia, hacer programaciones, informes, preparar las clases, en promedio una hora de preparación por cada actividad en el aula, debe investigar en libros o internet, realizar presentaciones, obtener fotocopias, leer ensayos, evaluar, diseñar, imprimir y calificar exámenes, así como entregar cuadros de calificaciones, dependiendo del nivel escolar, el docente tiene que asistir a reuniones programadas con las coordinaciones de su institución, con padres de familia o asistir a cursos de capacitación. Es decir que el docente trabaja más horas por que le gusta enseñar a los estudiantes a pesar que muchas veces no lo comprenden y no es bien retribuido, por ello hasta siente satisfacción cuando tiene la mínima infraestructura y su interacción es la más adecuada.

2.2.2.5. Condiciones de trabajo

El Sahali (2014) sostiene que: "El educador, a diferencia de muchos profesionales, están presionados diariamente para brindar una elevada atención y relación humana, no alterna su trabajo con cosas inanimadas, por ejemplo al hacer uso computadoras, calculadoras o máquinas; su quehacer es poner en juego, día a día, sus



temores, impaciencias y deseos a la vista de interactuar con los estudiantes. La docencia no puede sustraerse de la parte afectiva; el maestro explica conocimientos, pero al sentir también multiplica sus emociones, valores y estados de ánimo, la cordialidad o agresividad, la apatía o el entusiasmo de su audiencia; por muy presionado que se encuentra, debe cuidar su mente y brindar respuestas equilibradas, pues si su autocontrol emocional falla, será el preludio de futuros conflictos con sus discípulos y personas que lo rodean; sin embargo, por mucho que se domine, tarde que temprano se expresa el estrés y termina inevitablemente por detonar más las actitudes docentes a causa de quien esté estresado afectará a las personas que le coexisten lo que hace que la tensión acabe por atrapar en sus fenómenos nocivos a todos los agentes escolares” (pp. 29-30). Los docentes de acuerdo al lugar donde trabajan y las condiciones donde se encuentran opinarán si se sienten satisfechos o no.

Munch (2011) sostiene: “Es el conjunto de medidas técnicas, educacionales, médicas y psicológicas, empleadas para prevenir los accidentes, eliminar las condiciones de inseguridad del ambiente, e instruir o convencer al personal sobre la implantación de medidas preventivas” (p. 122). La institución educativa debe brindar las comodidades para que los profesores se sientan bien y puedan desempeñarse con éxito.

Chiavenato (2011) sostiene: “La seguridad laboral es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al



eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio" (p. 279). El desempeño docente dentro de la institución está más enfocado en la dirección del proceso de aprendizaje y la consecución de los mismos por los estudiantes.

Baguer (2009) sostiene: "El desarrollo normal del trabajo que la persona tenga buenas condiciones y se sienta seguro y agradable en su puesto de trabajo, por esto tiene mucha importancia el espacio de trabajo, la iluminación" (p.152). Ser docente es una labor de vocación porque forma seres humanos que todos los días aprenden entonces los profesores son conscientes que su labor debe ser la mejor.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Que las condiciones de trabajo cuando son adecuadas, las personas no estarán insatisfechas; sin embargo, tampoco estarán satisfechas" (p. 223).

La satisfacción laboral atenúa prácticamente todas las enfermedades psicosociales o ayuda a que no aparezcan. El trabajo tiene dos componentes de satisfacción laboral, por un lado relacionado su remuneración y la otra más importante relacionada con realizar algo que aporta sentido a la vida de los estudiantes, a través de vivir relaciones armónicas y nutritivas con los colegas de trabajo, así como saberse útil y reconocido.



2.2.2.6. Medios para el logro

El Sahali (2014) sostiene que: "El docente no solo tiene que resistir a grupos cuantiosos de estudiantes; sino también a grupos que presentan una gran diversidad de personalidades, con niveles cambiantes de interés, con problemas de disciplina y con dificultades de motivación, igualmente su labor no es solamente hacer algo dentro del aula, si no también fuera de ella; preparar y actualizar las materias, revisar trabajos o exámenes, reunirse en juntas convocadas por la dirección, comprar material didáctico, planear sus clase, repasar los conocimientos para procurar cumplir con los objetivos curriculares; todo ello en un marco de elevadas reformas y presiones" (p. 30). Los docentes siempre va estar bajo presión en el lugar donde trabajan.

Chiavenato (2011) sostiene: "Hacer que los puestos sean amenos, pagar con justicia, brindar prestaciones y oportunidades para ascensos, adecuar a las personas a los puestos según sus intereses y habilidades, diseñar puestos para que sean desafiantes y satisfactorios" (p. 292). El ambiente y puesto de trabajo del docente le debe brindar comodidad para su desempeño para ello requiere ambientes adecuados para que llegue motivado a desarrollar las sesiones de aprendizaje de la mejor manera con los estudiantes dentro del aula.

Munch (2011) sostiene: "La motivación es el conjunto de factores que influyen en el individuo y que estimulan y dirigen sus acciones y su conducta" (p. 100).



La motivación docente es estimularlos con reconocimientos por su labor que realiza cada uno de los días dentro de la institución educativa.

Newstrom (2007) sostiene: "La motivación en el trabajo es el conjunto de fuerzas internas y externas que hacen que un empleado elija un curso de acción y se conduzca de ciertas maneras" (p. 101). Los estímulos para un docente es el reconocimiento de su labor que permite a la institución ser mejor que las demás y que él es quien lo hace posible.

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "Ayudar los esfuerzos de los empleados. Proporcionar una retroalimentación oportuna sobre el desempeño. Recompensar el desempeño" (p. 209). Sabemos que todos los docentes en equipo motivados pueden hacer de su institución educativa la mejor, distinta a las demás.

Daft (2004) sostiene: "La satisfacción se refiere a la capacidad de un equipo para atender las necesidades de sus miembros y mantener así la afiliación y el compromiso personal" (p. 616).

La satisfacción laboral depende a veces mucho lo que rodea a los profesores en la institución educativa como la infraestructura, colegas, comunidad educativa, que juntos buscan lograr los objetivos de las instituciones educativas propuestas en el plan anual de trabajo que cada uno posee.

2.2.2.7. Hacer que los puestos sean amenos

Chiavenato (2011) enfatizan: "El ambiente divertido hace que las personas estén más satisfechas con lo que hacen, y así elimina la rutina y la monotonía" (p. 292). El docente que no tiene un aula y servicios adecuados no lo motivan, por lo cual es importante que la institución educativa brinde todas las comodidades que necesita el profesor.

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Unas personas eligen trabajos rutinarios con tareas repetitivas, mientras que muchas otras disfrutan formar parte de un equipo, y algunas trabajan mucho mejor cuando están aisladas de los demás y hacen su trabajo de manera independiente" (p. 227). El trabajo docente nunca es rutinario porque cada día al interaccionar con seres humanos hay cosas buenas y malas que lo hacen ser mejor.

Newstrom (2007) sostiene: "Las personas que se inclinan hacia la afiliación trabajan mejor cuando se les elogia por sus actitudes favorables y su cooperación" (p. 103). Los profesores en equipo trabajan mejor y logran objetivos en beneficios de todos.

Mondy y Noé (2005) enfatizan: "El grado en el que un puesto incluye una unidad identificable de trabajo que se lleva a cabo de principio a fin" (p. 340). Ser profesor es una labor muy bonita de formar personas para que solucionen sus propias dificultades sin problemas.

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "De integrarse



a un grupo, de asociación, de aceptación por parte de los colegas y de amistad y de amor" (p. 197).

El manual de funciones indica que tiene que hacer un profesor o no dentro de la institución educativa, los profesores deben sentir el confort que les brinda la infraestructura de la institución, armonía con sus colegas y buenas relaciones con la comunidad educativa para sentir la satisfacción de su trabajo diario que realiza en la institución educativa.

El docente en un determinado puesto de trabajo, participa y se compromete asumiendo la responsabilidades de la tarea del puesto de trabajo y de sus resultados, es seguro que dicho docente estará suficientemente motivado y le servirá de estímulo para la consecución de buenos resultados y ello conlleva al éxito, prestigio, autonomía, etc., es decir, las necesidades más elevadas como es la autoestima y autorrealización.

2.2.2.8. Brindar oportunidades

López (2012) sostiene: "El docente se dirige al hacer, a la práctica, a las dimensiones de la enseñanza que requiere capacidad analítica específica y que el docente profesional tendría que ser cuidadoso crítico de sus propias prácticas" (p. 219). Es el docente llamado a cambiar su manera de ser para mejorar en su profesión.

Chiavenato (2011) sostiene: "Esto implica delegar más responsabilidad a la gente y proporcionarle mayor variedad, significando, identidad, autonomía y retroalimentación" (p. 292). El docente debe asumir

responsabilidades para cambiar el proceso de aprendizaje en beneficio de los estudiantes, de la misma manera buscar que sus colegas logren sus objetivos.

Munch y García (2008) enfatizan: "Imprime la dinámica necesaria a los recursos humanos, para que logren los objetivos" (p. 177). Es importante siempre que los docentes trabajen en equipo para lograr los objetivos de cada una de las instituciones educativas donde laboran.

Vílchez (2005) sostiene: "La formación de los profesores y una actitud mental positiva de su parte (empatía con el currículo). Este es el factor individual más importante de todos" (p. 81).

En toda institución educativa los profesores tienen oportunidades de sentir satisfacción por la labor que realizan con los estudiantes para ello, deben conocer que aspectos deben mejorar para sentir mayor satisfacción en su trabajo que realiza todos los días.

2.2.2.9. Adecuar al personal a sus habilidades

Chiavenato (2011) sostiene: "Necesidad de admitir a personas con potencial para desarrollarse en el sentido de adecuarlas a los puestos correctos" (p. 292). Cada docente desarrolla sus habilidades personales y sociales para hacer que los demás se sientan bien con él.

Newstrom (2011) sostiene: "Es indispensable el involucramiento con el puesto que es la medida en que el empleado se compenetra con su trabajo, le dedica tiempo

y energía, y lo considera parte central de su vida" (p. 220).

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Cuando los trabajos difieren en términos de autonomía, la variedad de tareas, la gama de habilidades requeridas, etcétera, debe tratar de asignar a los empleados los trabajos que mejor se ajustan a sus capacidades y preferencias personales" (p. 228).

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "Mira las situaciones como desafíos, no como problemas" (p. 374). Los docentes en su institución educativa todos los días solucionan problemas en beneficio de su institución educativa.

Mosley y Otros (2005) enfatizan: "Tienen necesidades de autorrealización la cual es una necesidad de materializar el potencial de uno para el desarrollo y la creatividad" (p. 198).

Una de las habilidades sociales de los profesores dentro de la institución educativa debe ser mantener la armonía adecuada de trabajo para beneficio de los estudiantes y de sus propios colegas.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1. Cultura organizacional

Marín (2002) sostiene: "Es el conjunto de creencias y valores compartidos, en mayor o menor medida, por sus miembros. Estos valores y creencias se manifiestan en sus procedimientos, actitudes y convenciones básicas, que están en la base de sus

estructuras y sistemas de gestión, así como en las actividades propias de la vida cotidiana" (p. 304).

2.3.2. Satisfacción laboral

Robbins y De Cenzo (2008) enfatizan: "Cuando los empleados trabajan duro en una actividad, se puede concluir que los impulsa el deseo de satisfacer una o más necesidades que ellos valoran". (p. 217).

2.3.3. Características

Guillén (2006) "La cultura organizacional tiene que ver con el conjunto de valores, creencias, tradiciones y modos de ejecutar las tareas que, de manera consciente o inconsciente, cada organización adopta y acumula con el tiempo, y que condiciona fuertemente el pensamiento y el comportamiento de sus miembros" (p. 238).

2.3.4. Clima organizacional

Chiavenato (2011) sostiene: "El clima organizacional es el: "Sentimiento transmitido por el ambiente de trabajo; cómo interactúan los participantes, cómo se tratan las personas entre sí, cómo se atiende a los clientes, cómo es la relación con los proveedores, etc." (p. 73).

2.3.5. Normas

Chiavenato (2011), sostiene: "las normas son patrones de comportamiento que comprenden guías sobre la manera de hacer las cosas" (p. 73).

2.3.6. Condiciones

Koontz y Weihrich (2007) enfatizan: "Que se puede participar en el proceso de toma de decisiones, las evaluaciones se basan en criterios de desempeño más que de amistad, hay canales de comunicación abiertos en todas las direcciones y es posible asumir el control personal en buena medida" (p. 200).

2.3.7. Aspectos

Newstrom (2011) sostiene: "Algunos aspectos importantes de la satisfacción laboral son el sueldo, la naturaleza de las tareas, los compañeros o el equipo y las condiciones de trabajo inmediatas" (p. 218).

2.4. HIPÓTESIS

Según Huerta (2015) sostiene que: "Las hipótesis correlacionales, especifican la relación entre dos variables. Alcanzan un nivel predictivo y parcialmente explicativo. En la correlación no se habla de la variable dependiente y la independiente, esta es propia de investigaciones causales, siendo hipótesis positiva y negativa que será probada con la estadística correlacional de Pearson, Kendal o Sperman" (p. 4). Así tenemos las siguientes hipótesis correlacionales.

2.4.1. Hipótesis general

La relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁

Si existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

H₀

No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

2.5. VARIABLES

2.5.1. Variable independiente

Cultura organizacional

2.5.2. Variable dependiente

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
INDEPENDIENTE	Características	Organización	1-2-3
Cultura		Normas	4-5-6
		Valores	7-8-9



organizacional	Condiciones	Correr riesgos Aceptar conflictos Dar autonomía	10-11-12 13-14-15 16-17-18- 19-20
DEPENDIENTE Satisfacción laboral	Aspectos	Estilos Tareas Trabajo	1-2-3 4-5-6 7-8-9
	Medios	Puestos Oportunidades Habilidades	10-11-12 13-14-15 16-17-18- 19-20

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. JUSTIFICACIÓN

Dada la importancia de la investigación aportará aspectos teóricos a las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, por ello la necesidad de tener conocimiento de la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes.

En lo social el compromiso de la investigación permitirá mejorar los servicios educativos que brindan los docentes a los estudiantes de educación primaria, además de lograr los objetivos del proyecto educativo nacional; por medio de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes, para que todos alcancen el mejor desempeño docente.

En lo práctico la investigación que se presenta puntualiza la problemática que se presenta en las instituciones educativas de educación primaria, porque trabaja con un personal docente calificado y eficiente que quiere mejorar cada día más la educación que se le brinda a los estudiantes, por ello esta investigación contribuye a que cada docente cumpla sus funciones asignadas y tenga un compromiso de eficiencia con la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

En el aspecto metodológico, se ofrecerán instrumentos validados y confiables que puedan servir de apoyo a otros investigadores en el mismo campo de acción de las variables que sustentan este estudio, como lo son la cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes.

En lo científico los resultados de la presente investigación de cultura organizacional y satisfacción laboral son contribución al desarrollo de la ciencia.

Para las instituciones educativas de educación primaria, la presente investigación, permite conocer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal docente. Con esta información los directores de las instituciones pueden tomar diferentes puntos de vista del personal docente y tomar las medidas necesarias para sus respectivas mejoras.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

Según Hurtado (1998) sostiene que: "La investigación cuantitativa: tiene una concepción lineal de considerar la opinión de todos los considerados en la población o muestra, es decir, que haya claridad entre los elementos que conforman el problema, que tenga definición, limitarlos y saber con exactitud donde se inicia el problema, también le es importante saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos" (p. 29). Por lo tanto en el presente trabajo de investigación se considera el método cuantitativo.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. Diseño

Para Kerlinger (2009) sostiene que: "La investigación no experimental o ex-post-facto es cualquier investigación: "En la que resulta imposible manipular variables o asignar aleatoriamente a los sujetos o a las condiciones" (p. 116). Por lo tanto en el presente trabajo de investigación se considera el diseño No – experimental.

3.3.2. Tipo

De acuerdo a Hernández y Otros (2006) enfatizan: "La transeccional es: recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado; para de una u otra forma establecer la relación entre las variables" (p. 279). Por lo

tanto en el presente trabajo de investigación se considera el tipo transeccional.

3.3.3. Nivel

Para Chávez (2007) sostiene que: "El estudio descriptivo correlacional tiene como propósito determinar el grado de relación entre las variables detectando hasta que punto las alteraciones dependen de la otra" (p. 137). Por lo tanto en el presente trabajo de investigación se considera el nivel descriptivo correlacional.

3.4. POBLACIÓN

De acuerdo a, Chávez (2007) sostiene que "La población es un total de individuos o universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados, constituida por características o estratos que le permiten distinguir los sujetos, unos de otros" (p. 143). La población es de acuerdo al Cuadro de Asignación del Personal docente de las Instituciones Educativas es el siguiente:

Instituciones Educativas Primarias	Docentes
I.E. N° 40121 "Everardo Zapata Santillana"	18
I.E. N° 40166 "Bélgica"	16
I.E. N° 40175 "Gran Libertador Simón Bolívar"	19
I.E. N° 41006 "Jorge Polar"	18
I.E. N° 41038 "José Olaya Balandra"	18
I.E. N° 40631 "Juan Pablo II"	21
TOTAL	110

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

El autor Albert (2007) sostiene que: "Se trata de una técnica de recolección de datos que tiene como propósito explorar y describir ambientes implica adentrarse en profundidad, en situaciones sociales y

mantener un rol activo, pendiente de los detalles, situaciones, sucesos, eventos e interacciones, mientras los instrumentos son medios de medidas" (p. 232).

3.5.1. Técnicas

Las técnicas son las siguientes:

- Test de cultura organizacional
- Test de satisfacción laboral

3.5.2. Instrumentos

Los instrumentos son los siguientes:

- Ítemes de la test de cultura organizacional
- Ítemes de la test de satisfacción laboral

3.6. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

Para Huertas (2015) sostiene que: "La contrastación de la hipótesis correlacional consiste en aplicar un análisis estadísticos de Pearson a un conjunto datos seleccionados, con el fin de averiguar si hay o no correlación entre ellos (si están relacionados)" (p. 4).

Dado dos variables, la correlación permite hacer estimaciones del valor de una de ellas conociendo el valor de la otra variable.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

4.1.1. Resultados de las tests

A. Resultados de las test de cultura organizacional

CUADRO N° 01

La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona positivamente.

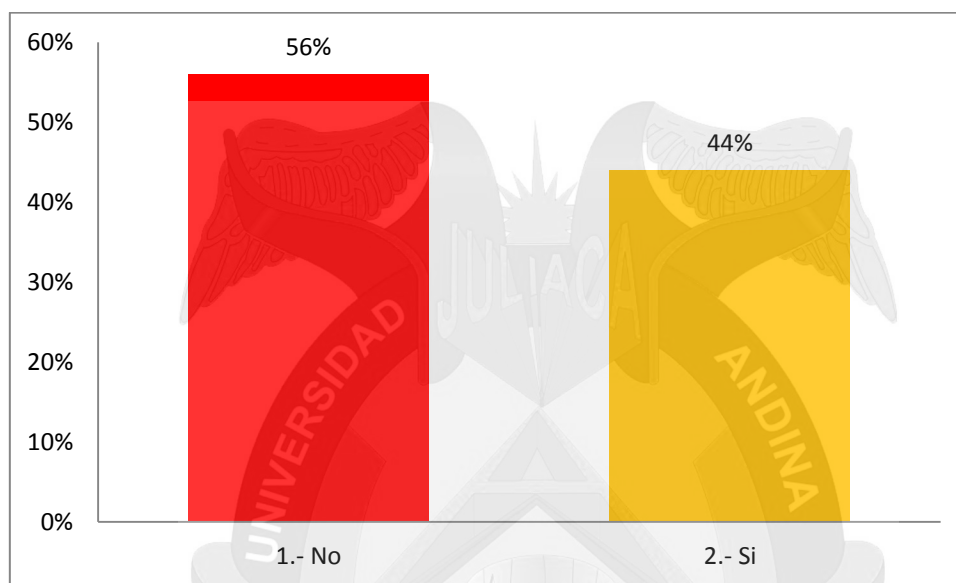
Escala de Likert	F	%
1.- No	62	56
2.- Si	48	44
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 01

La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona positivamente.



Fuente: CUADRO N° 01

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 01 y el Gráfico N° 01, tenemos el siguiente resultado: No un 56% y Si el 44%.

Podemos observar que el 56% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece, que la comunidad escolar ante un conflicto institucional no reacciona positivamente.



CUADRO N° 02

La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona negativamente

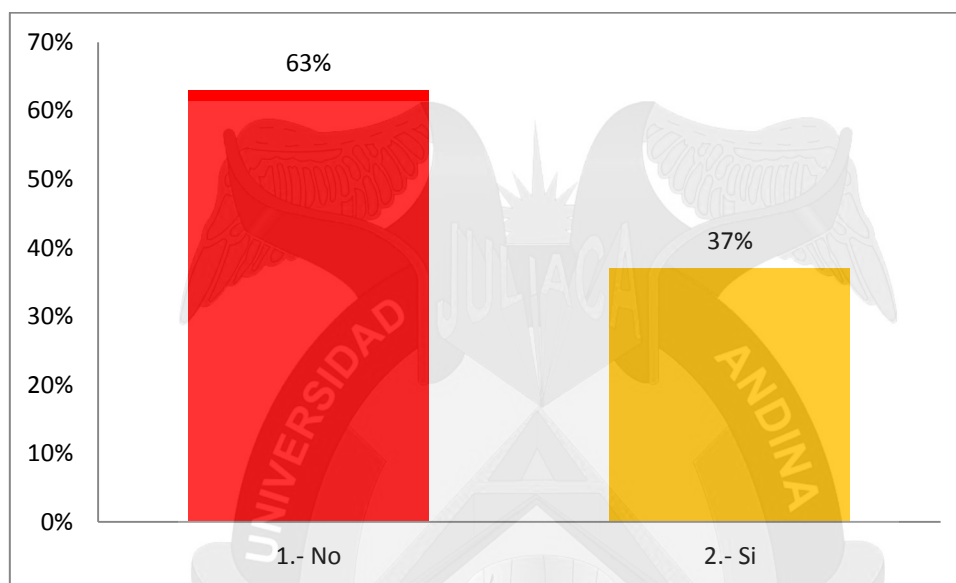
Escala de Likert	F	%
1.- No	69	63
2.- Si	41	37
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 02

La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona negativamente



Fuente: CUADRO N° 02

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 02 y el Gráfico N° 02, tenemos el siguiente resultado: No un 63% y Si el 37%.

Por lo tanto, se deduce que el 63% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que la comunidad escolar ante un conflicto institucional no reacciona negativamente.



CUADRO N° 03

Muestra en todo momento una tendencia a fortalecer el ambiente de trabajo.

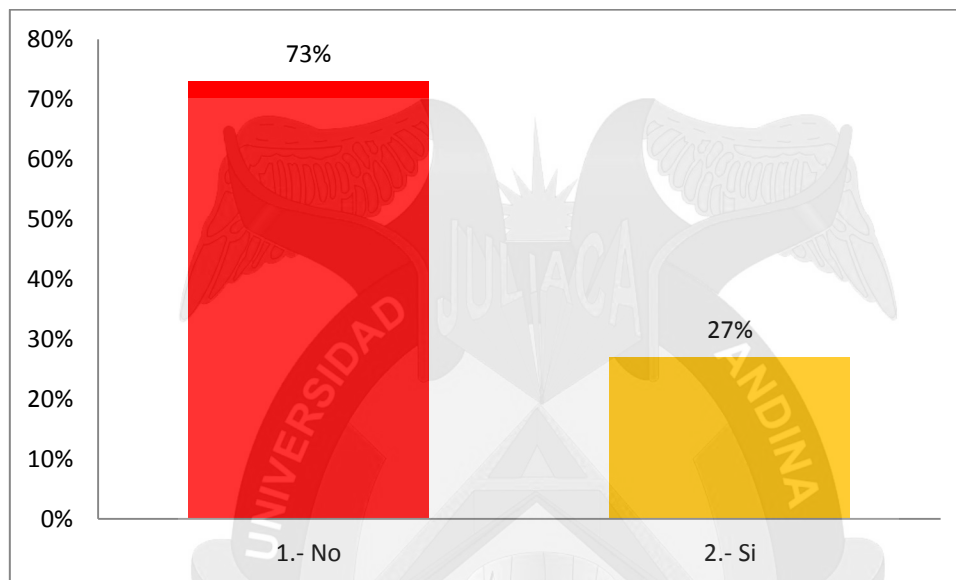
Escala de Likert	F	%
1.- No	80	73
2.- Si	30	27
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 03

Muestra en todo momento una tendencia a fortalecer el ambiente de trabajo.



Fuente: CUADRO N° 03

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 03 y el Gráfico N° 03, tenemos el siguiente resultado: No un 73% y Si el 27%.

Los resultados nos indica que el 73% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, opinan que no muestran en todo momento una tendencia a fortalecer el ambiente de trabajo.



CUADRO N° 04

La cultura organizacional existente en la institución influye en el rendimiento del personal de la institución.

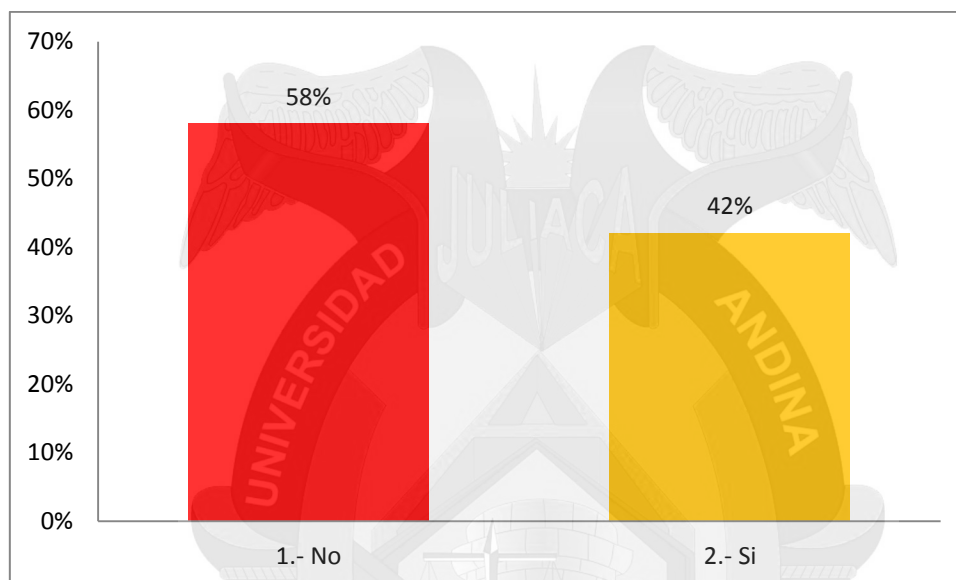
Escala de Likert	F	%
1.- No	64	58
2.- Si	46	42
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 04

La cultura organizacional existente en la institución influye en el rendimiento del personal de la institución.



Fuente: CUADRO N° 04

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Según los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 04 y el Gráfico N° 04, tenemos el siguiente resultado: No un 58% y Si el 42%.

Podemos observar que el 58% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, opinan que no hay cultura organizacional en la institución lo que influye negativamente en el rendimiento del personal de la institución.



CUADRO N° 05

Para el logro de los objetivos institucionales la institución cuenta con recursos materiales adecuados y actualizados.

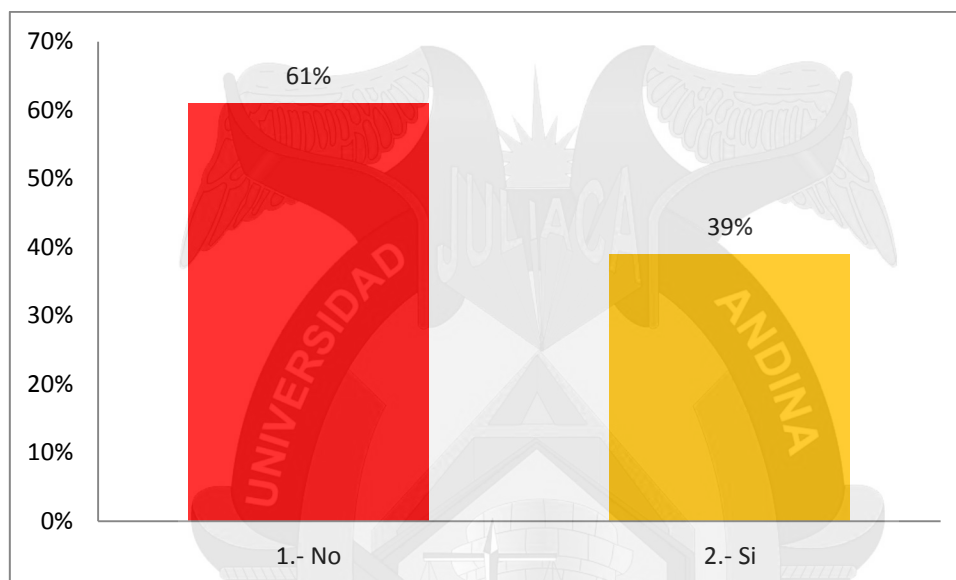
Escala de Likert	F	%
1.- No	67	61
2.- Si	43	39
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 05

Para el logro de los objetivos institucionales la institución cuenta con recursos materiales adecuados y actualizados.



Fuente: CUADRO N° 05

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 05 y el Gráfico N° 05, tenemos el siguiente resultado: No un 61% y Si el 39%.

Podemos observar que el 61% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no logra los objetivos institucionales de la institución porque no cuenta con recursos materiales adecuados y actualizados.



CUADRO N° 06

La institución utiliza recursos humanos capacitados y actualizados de otra institución para su actualización.

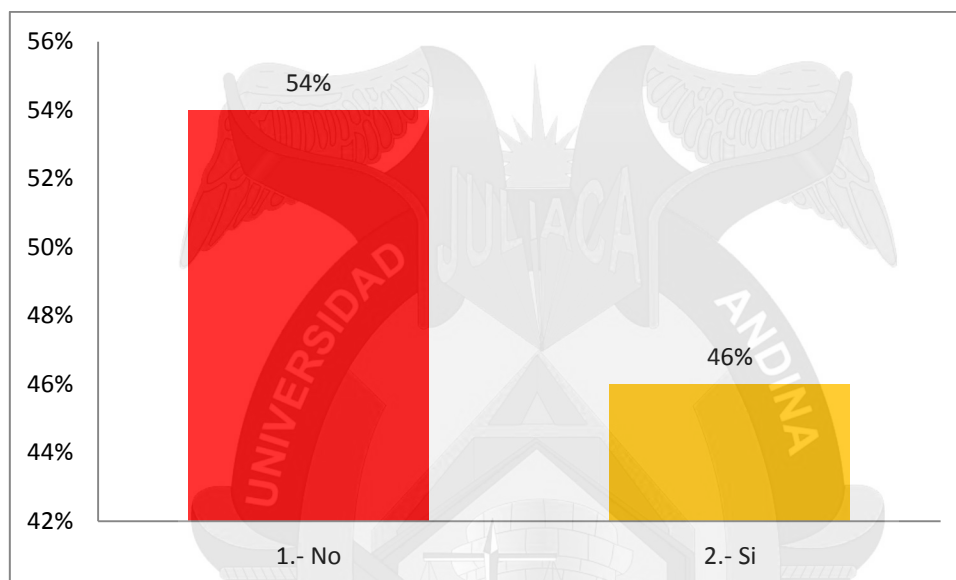
Escala de Likert	F	%
1.- No	59	54
2.- Si	51	46
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 06

La institución utiliza recursos humanos capacitados y actualizados de otra institución para su actualización.



Fuente: CUADRO N° 06

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 06 y el Gráfico N° 06, tenemos el siguiente resultado: No un 54% y Si el 46%.

Podemos observar que el 54% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que la institución no utiliza los recursos humanos capacitados y actualizados de otra institución para su actualización.



CUADRO N° 07

Flexibilizan el cumplimiento de horarios a través del trabajo en equipo.

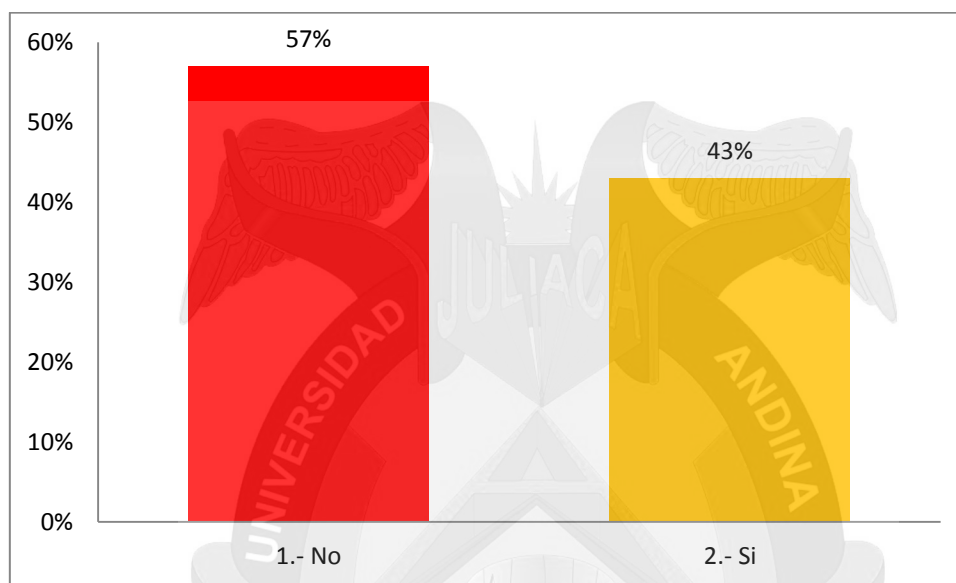
Escala de Likert	F	%
1.- No	63	57
2.- Si	47	43
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 07

Flexibilizan el cumplimiento de horarios a través del trabajo en equipo.



Fuente: CUADRO N° 07

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 07 y el Gráfico N° 07, tenemos el siguiente resultado: No un 57% y Si el 43%.

Podemos observar que el 57% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no flexibilizan el cumplimiento de horarios a través del trabajo en equipo.



CUADRO N° 08

Existe retroalimentación entre el directivo y los docentes

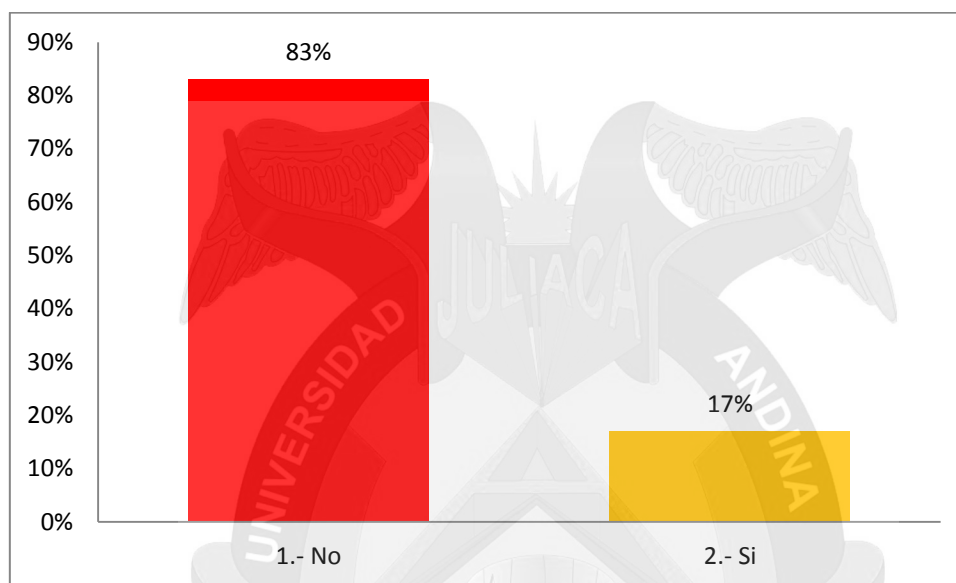
Escala de Likert	F	%
1.- No	91	83
2.- Si	9	17
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 08

Existe retroalimentación entre el directivo y los docentes



Fuente: CUADRO N° 08

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 08 y el Gráfico N° 08, tenemos el siguiente resultado: No un 83% y Si el 17%

Podemos observar que el 83% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no existe retroalimentación entre el directivo y los docentes.



CUADRO N° 09

El proceso de comunicación entre el directivo, docente y estudiante es espontáneo.

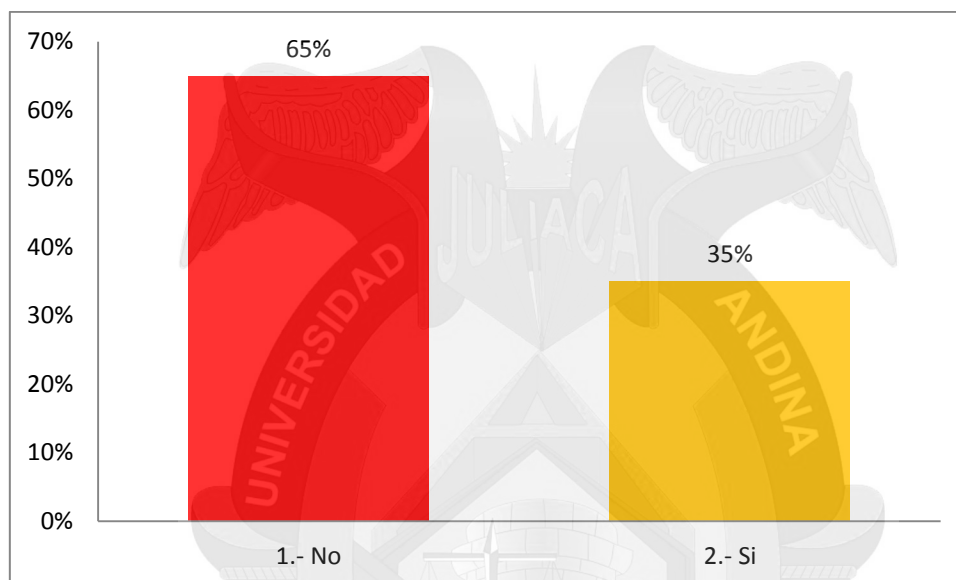
Escala de Likert	F	%
1.- No	71	65
2.- Si	39	35
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 09

El proceso de comunicación entre el directivo, docente y estudiante es espontáneo.



Fuente: CUADRO N° 09

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 09 y el Gráfico N° 09, tenemos el siguiente resultado: No un 65% y Si el 35%.

Podemos observar que el 65% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no hay proceso de comunicación entre el directivo, docente y estudiante es espontáneo.



CUADRO N° 10

Los docentes son modelos de los valores de responsabilidad.

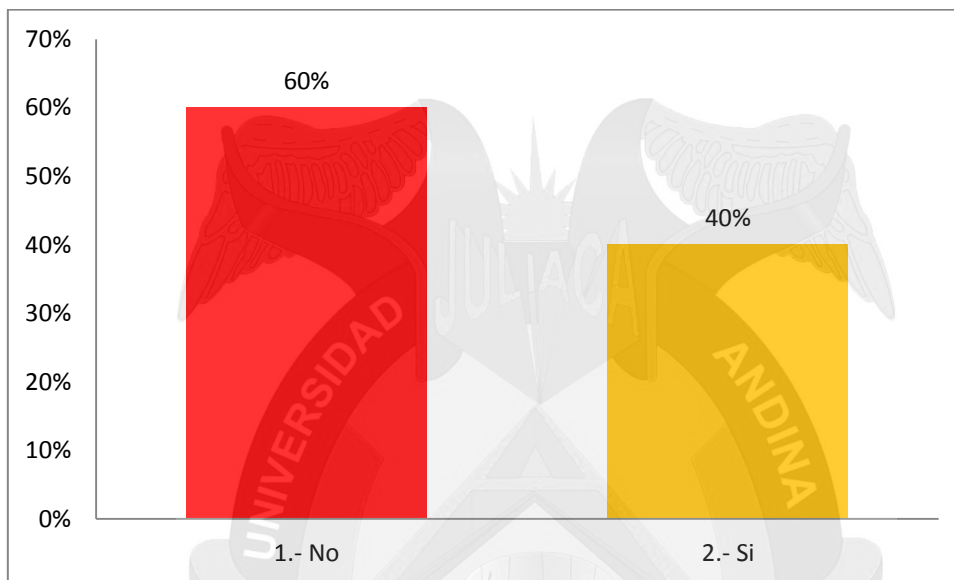
Escala de Likert	F	%
1.- No	66	60
2.- Si	44	40
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 10

Los docentes son modelos de los valores de responsabilidad.



Fuente: CUADRO N° 10

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 10 y el Gráfico N° 10, tenemos el siguiente resultado: No un 60% y Si el 40%

Podemos observar que el 60% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que los docentes no son modelos de los valores de responsabilidad.



CUADRO N° 11

El directivo conjuntamente con los docentes preserva la ética moral.

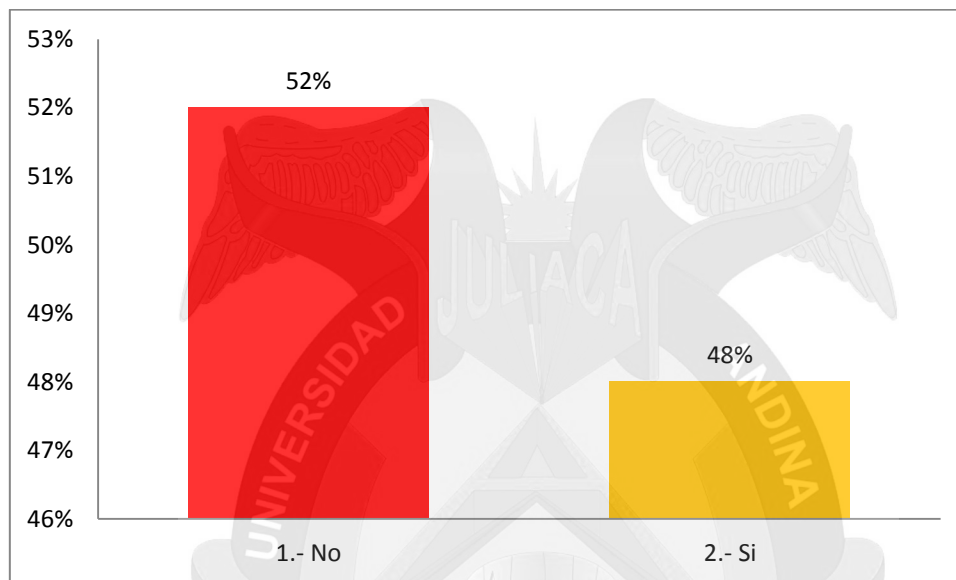
Escala de Likert	F	%
1.- No	57	52
2.- Si	53	48
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 11

El directivo conjuntamente con los docentes preserva la ética moral.



Fuente: CUADRO N° 11

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 11 y el Gráfico N° 11, tenemos el siguiente resultado: No un 52% y Si el 48%.

Podemos observar que el 52% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece el directivo conjuntamente con los docentes no preservan la ética moral.



CUADRO N° 12

Te sientes comprometido con la institución.

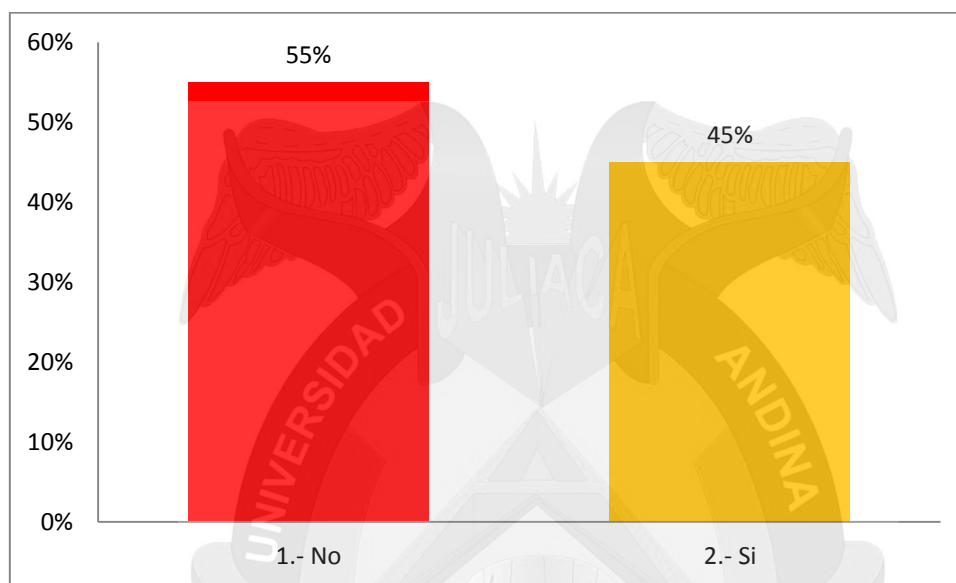
Escala de Likert	F	%
1.- No	60	55
2.- Si	50	45
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 12

Te sientes comprometido con la institución.



Fuente: CUADRO N° 12

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 12 y el Gráfico N° 12, tenemos el siguiente resultado: No un 55% y Si el 45%.

Podemos observar que el 55% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece no se sienten comprometidos con la institución.



CUADRO N° 13

Confía en la moralidad de los integrantes de la institución.

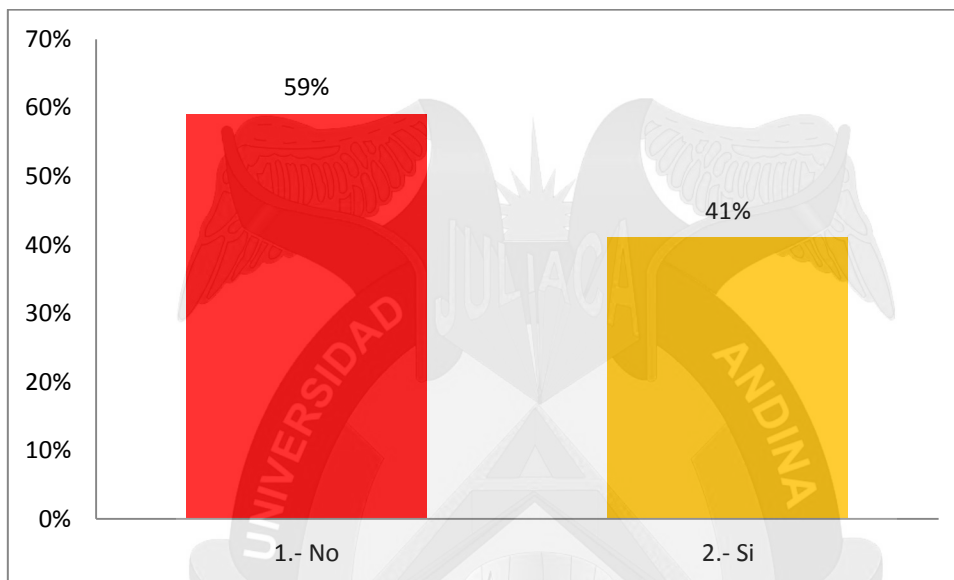
Escala de Likert	F	%
1.- No	65	59
2.- Si	45	41
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 13

Confía en la moralidad de los integrantes de la institución.



Fuente: CUADRO N° 13

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 13 y el Gráfico N° 13, tenemos el siguiente resultado: No un 59% y Si el 41%.

Podemos observar que el 59% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece no confían en la moralidad de los integrantes de la institución.



CUADRO N° 14

Estas identificado con la cultura de tu institución.

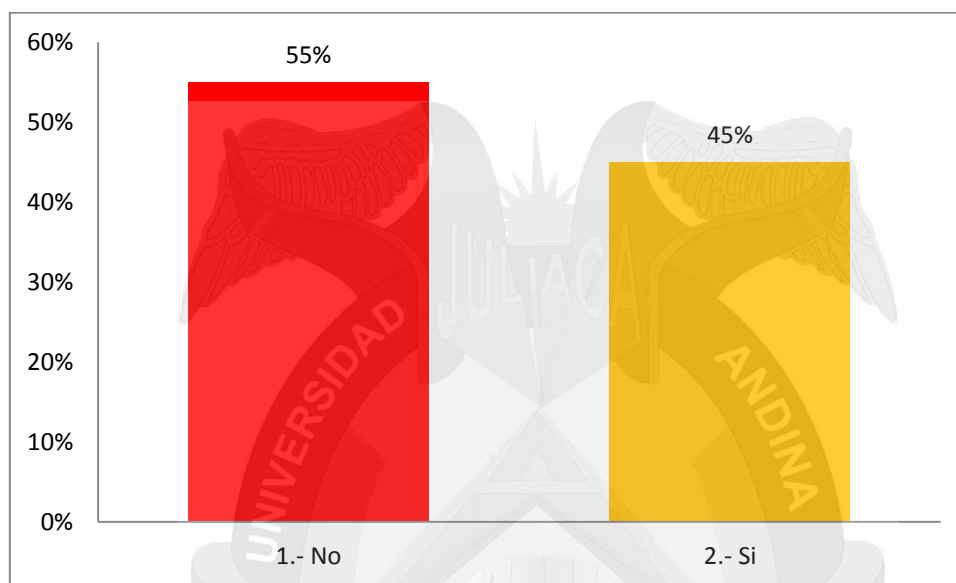
Escala de Likert	F	%
1.- No	61	55
2.- Si	49	45
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 14

Estas identificado con la cultura de tu institución.



Fuente: CUADRO N° 14

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 14 y el Gráfico N° 14, tenemos el siguiente resultado: No un 55% y Si el 45%.

Podemos observar que el 55% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no están identificados con la cultura de tu institución.



CUADRO N° 15

Participa en reuniones sociales con los compañeros de trabajo.

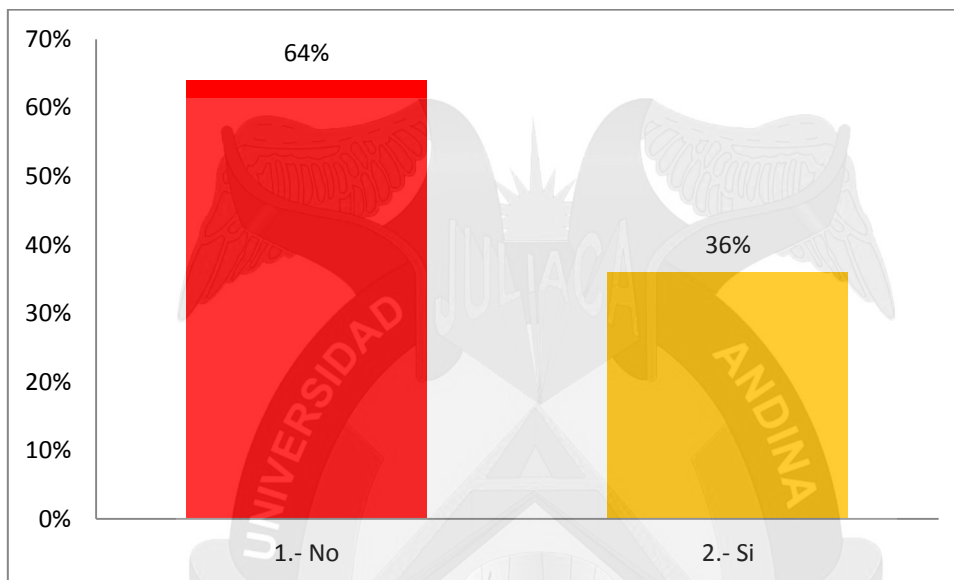
Escala de Likert	F	%
1.- No	70	64
2.- Si	40	36
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 15

Participa en reuniones sociales con los compañeros de trabajo.



Fuente: CUADRO N° 15

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 15 y el Gráfico N° 15, tenemos el siguiente resultado: No un 64% y Si el 36%.

Podemos observar que el 64% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no participan en reuniones sociales con los compañeros de trabajo.



CUADRO N° 16

Los docentes son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones.

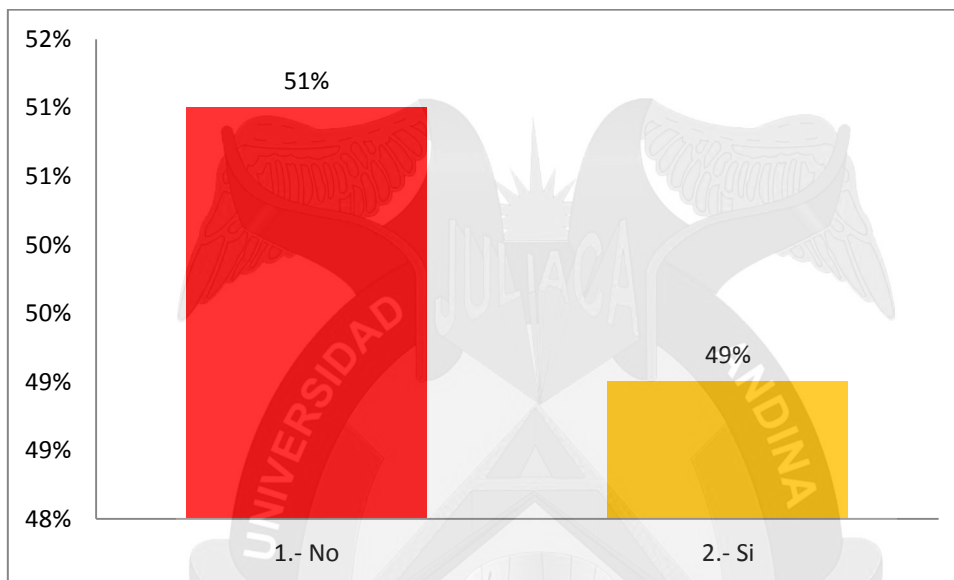
Escala de Likert	F	%
1.- No	56	51
2.- Si	54	49
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 16

Los docentes son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones.



Fuente: CUADRO N° 16

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 16 y el Gráfico N° 16, tenemos el siguiente resultado: No un 51% y Si el 49%.

Podemos observar que el 51% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que los docentes no son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones.



CUADRO N° 17

La cultura organizacional se coadyuva al logro de los objetivos institucionales.

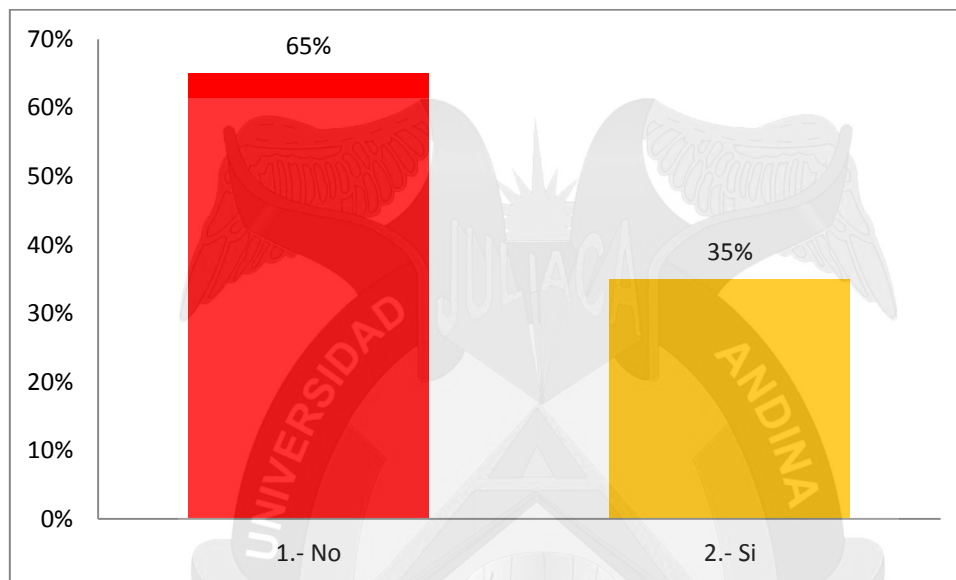
Escala de Likert	F	%
1.- No	72	65
2.- Si	38	35
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 17

La cultura organizacional se coadyuva al logro de los objetivos institucionales.



Fuente: CUADRO N° 17

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 17 y el Gráfico N° 17, tenemos el siguiente resultado: No un 65% y Si el 35%.

Podemos observar que el 65% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que la cultura organizacional no coadyuva al logro de los objetivos institucionales.



CUADRO N° 18

Tiene conocimiento de la misión de la institución educativa

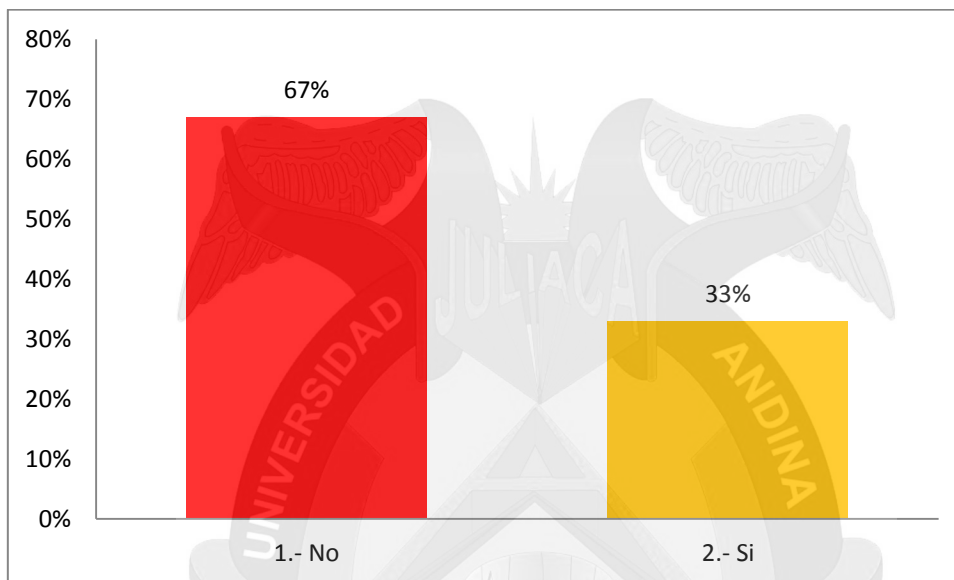
Escala de Likert	F	%
1.- No	74	67
2.- Si	36	33
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 18

Tiene conocimiento de la misión de la institución educativa



Fuente: CUADRO N° 18

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 18 y el Gráfico N° 18, tenemos el siguiente resultado: No un 67% y Si el 33%.

Podemos observar que el 67% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no tiene conocimiento de la misión de la institución.



CUADRO N° 19

Tiene conocimiento de la visión de la institución educativa

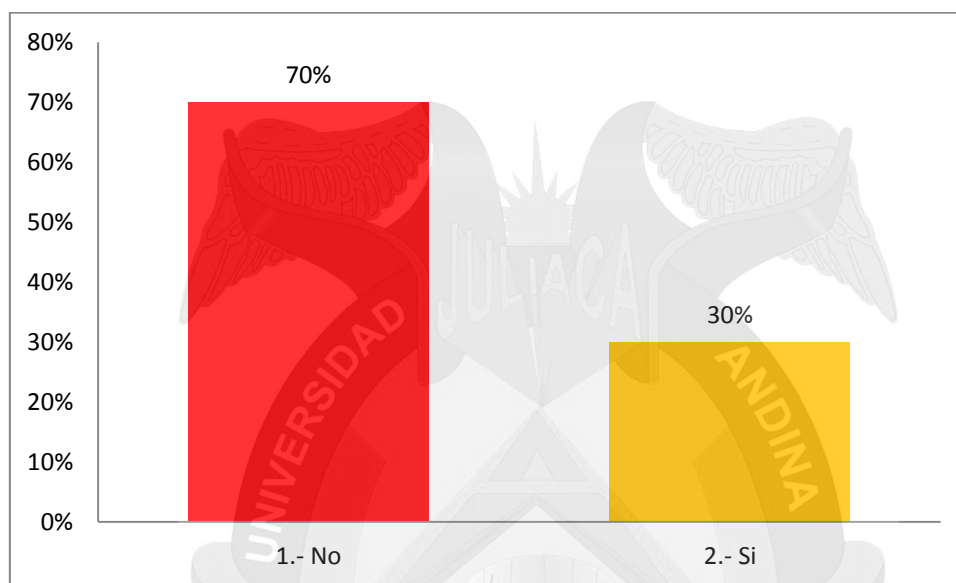
Escala de Likert	F	%
1.- No	77	70
2.- Si	33	30
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 19

Tiene conocimiento de la visión de la institución educativa



Fuente: CUADRO N° 19

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 19 y el Gráfico N° 19, tenemos el siguiente resultado: No un 70% y Si el 30%.

Podemos observar que el 70% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no tiene conocimiento de la visión de la institución educativa.



CUADRO N° 20

Tiene conocimiento de los objetivos de la institución educativa

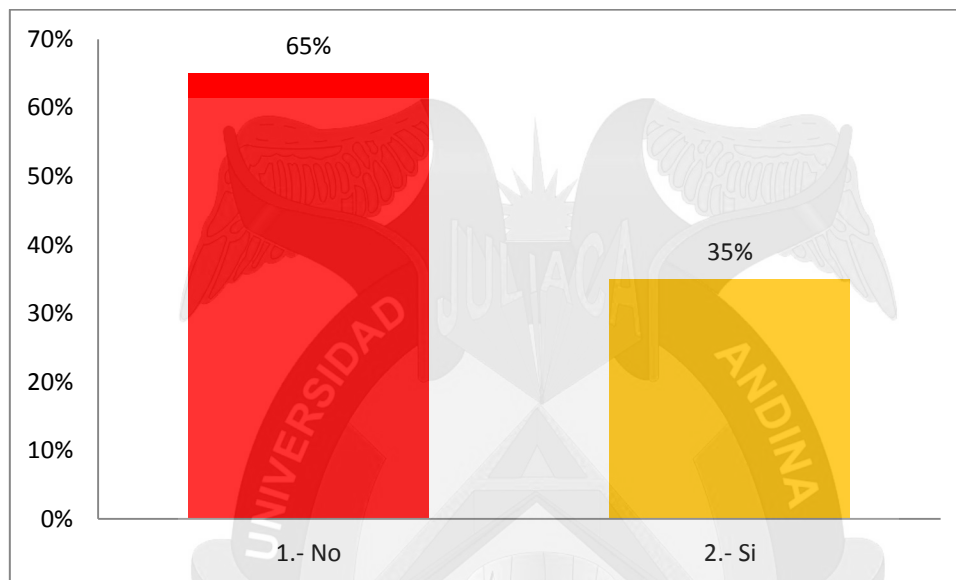
Escala de Likert	F	%
1.- No	72	65
2.- Si	38	35
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 20

Tiene conocimiento de los objetivos de la institución educativa



Fuente: CUADRO N° 20

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 20 y el Gráfico N° 20, tenemos el siguiente resultado: No un 65% y Si el 35%.

Podemos observar que el 65% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no tiene conocimiento de los objetivos de la institución.



CUADRO N° 21

NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL

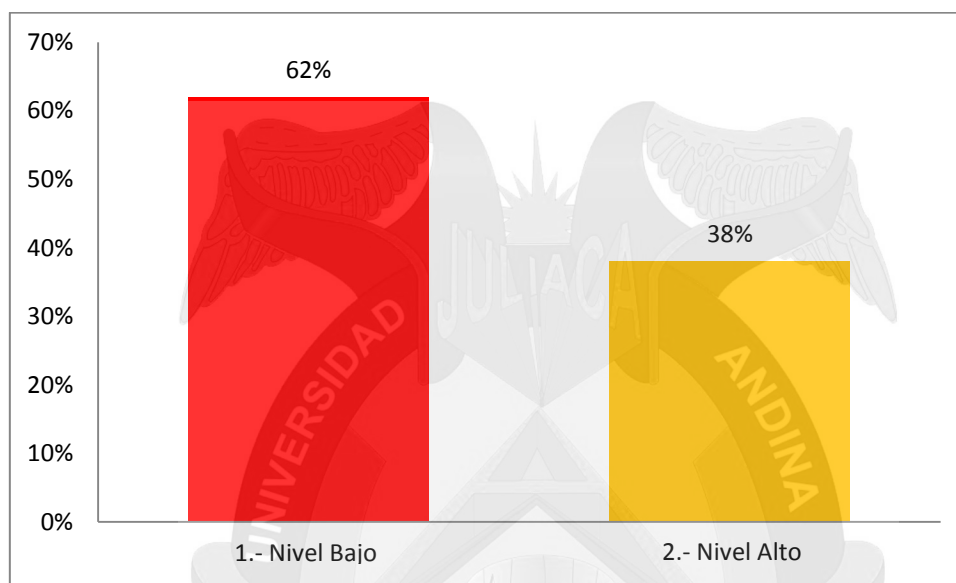
Niveles	F	%
1.- Bajo	68	62
2.- Alto	42	38
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 21

NIVEL DE CULTURA ORGANIZACIONAL



Fuente: CUADRO N° 21

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test cultura organizacional, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 21 y el Gráfico N° 21, tenemos el siguiente resultado: Bajo un 62% y Alto el 38%

Podemos observar que el 62% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece tienen un bajo nivel de cultura organizacional



B. Resultados de las test de satisfacción laboral

CUADRO N° 22

El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.

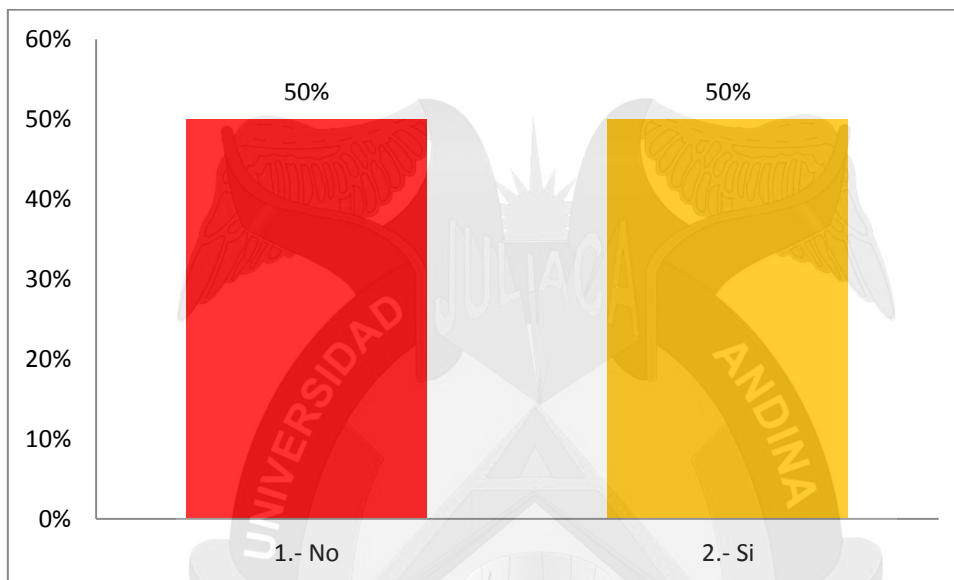
Escala de Likert	F	%
1.- No	55	50
2.- Si	55	50
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 22

El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias



Fuente: CUADRO N° 22

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 22 y el Gráfico N° 22, tenemos el siguiente resultado: No un 50% y Si el 50%.

Podemos observar que el 50% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que el horario laboral no le permite flexibilizar sus actividades diarias.



CUADRO N° 23

El calendario laboral es una ventaja.

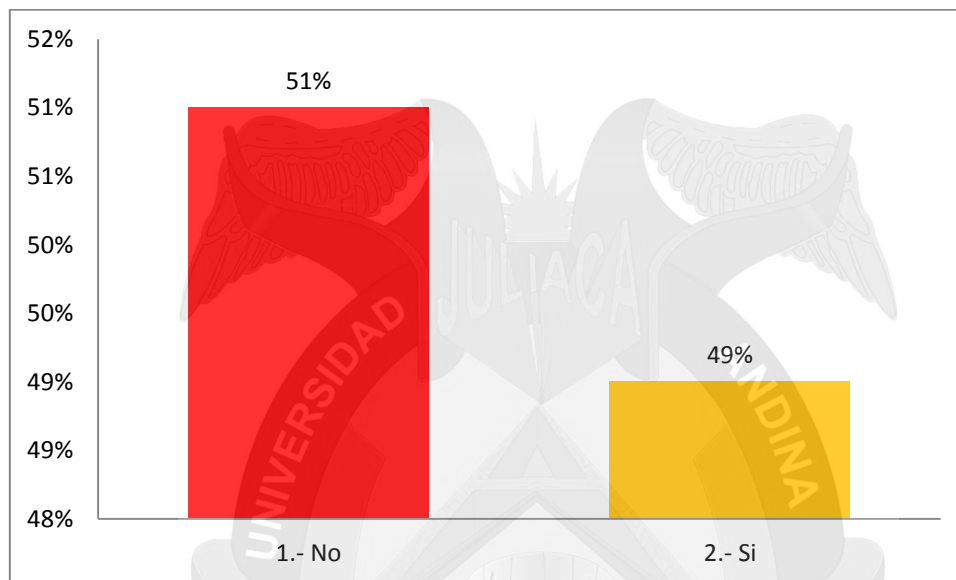
Escala de Likert	F	%
1.- No	56	51
2.- Si	54	49
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 23

El calendario laboral es una ventaja.



Fuente: CUADRO N° 23

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 23 y el Gráfico N° 23, tenemos el siguiente resultado: No un 51% y Si el 49%.

Podemos observar que el 51% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que el calendario laboral no es una ventaja.



CUADRO N° 24

Se considera bien retribuido.

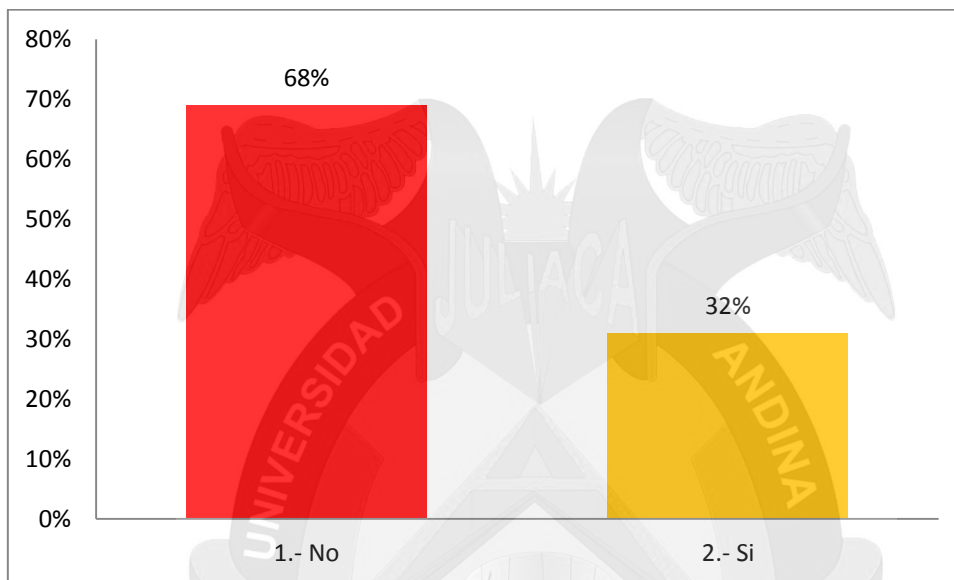
Escala de Likert	F	%
1.- No	75	68
2.- Si	35	32
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 24

Se considera bien retribuido.



Fuente: CUADRO N° 24

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 24 y el Gráfico N° 24, tenemos el siguiente resultado: No un 68% y Si el 32%.

Podemos observar que el 68% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no se considera bien retribuido.



CUADRO N° 25

Su trabajo actual responde a sus expectativas profesionales.

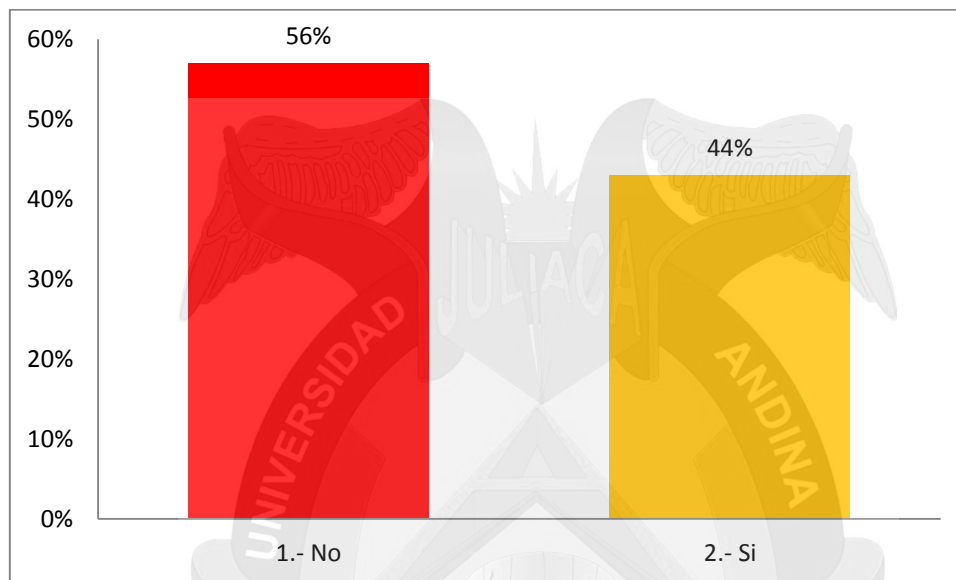
Escala de Likert	F	%
1.- No	62	56
2.- Si	48	44
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 25

Su trabajo actual responde a sus expectativas profesionales.



Fuente: CUADRO N° 25

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 25 y el Gráfico N° 25, tenemos el siguiente resultado: No un 56% y Si el 44%.

Podemos observar que el 56% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que su trabajo actual no responde a sus expectativas profesionales.



CUADRO N° 26

Se siente reconocido socialmente.

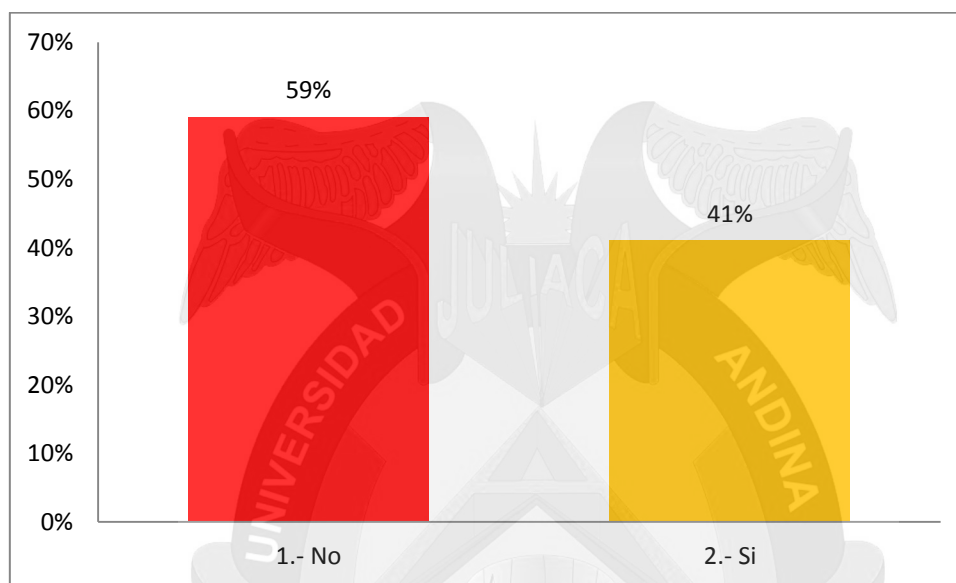
Escala de Likert	F	%
1.- No	65	59
2.- Si	45	41
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 26

Se siente reconocido socialmente.



Fuente: CUADRO N° 26

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 26 y el Gráfico N° 26, tenemos el siguiente resultado: No un 59% y Si el 41%.

Podemos observar que el 59% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que en su trabajo actual no se siente reconocido socialmente.



CUADRO N° 27

Considera su trabajo fácil.

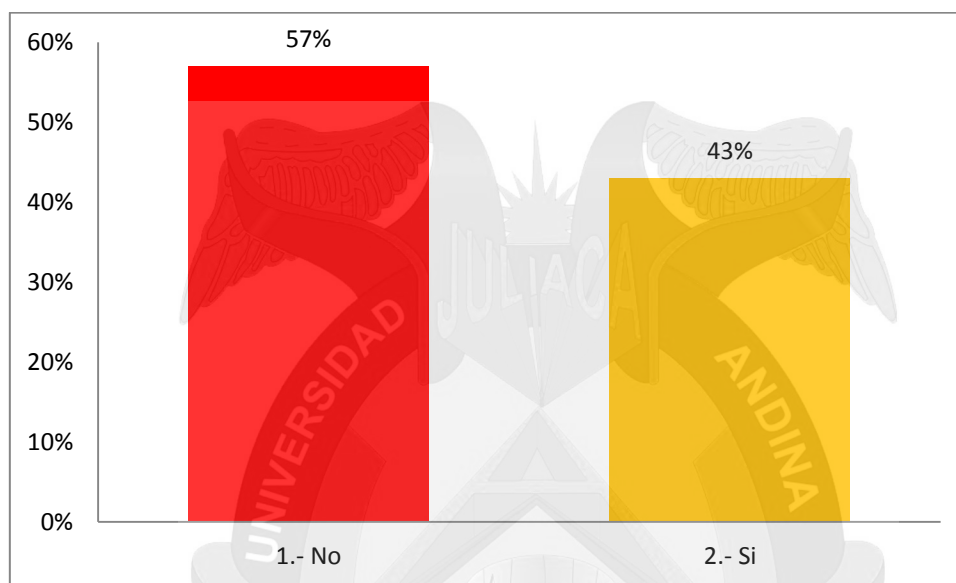
Escala de Likert	F	%
1.- No	63	57
2.- Si	47	43
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 27

Considera su trabajo fácil.



Fuente: CUADRO N° 27

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 27 y el Gráfico N° 27, tenemos el siguiente resultado: No un 57% y Si el 43%.

Podemos observar que el 57% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que considera su trabajo no es fácil.



CUADRO N° 28

Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.

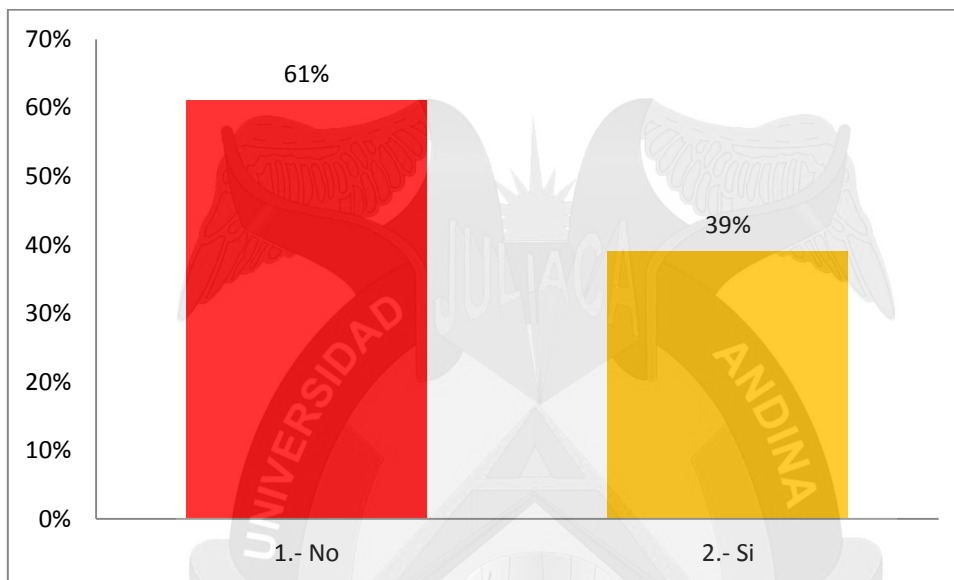
Escala de Likert	F	%
1.- No	67	61
2.- Si	43	39
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 28

Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.



Fuente: CUADRO N° 28

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 28 y el Gráfico N° 28, tenemos el siguiente resultado: No un 61% y Si el 39%.

Podemos observar que el 61% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que los recursos disponibles no son suficientes para su tarea docente.



CUADRO N° 29

Los recursos son adecuados para la institución.

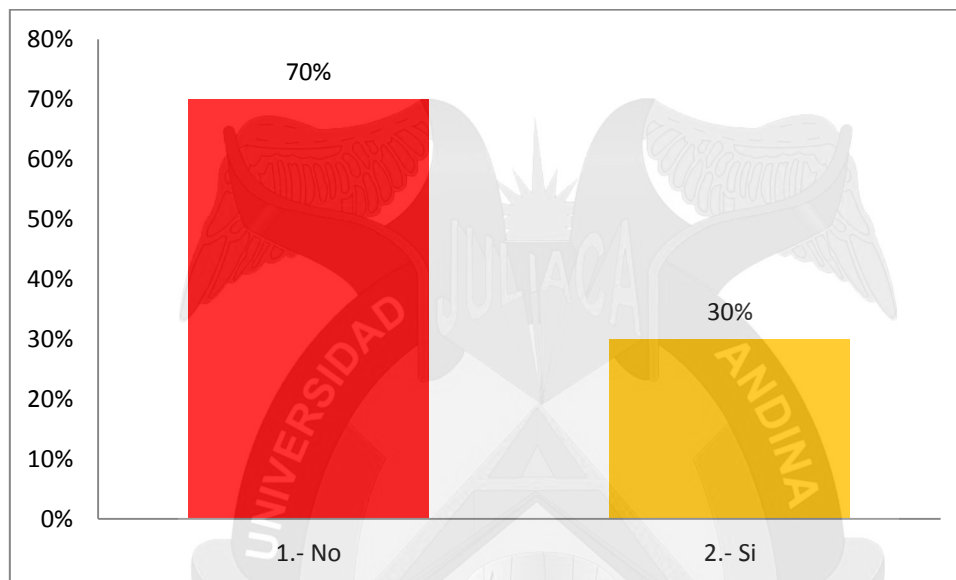
Escala de Likert	F	%
1.- No	77	70
2.- Si	33	30
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 29

Los recursos son adecuados para la institución.



Fuente: CUADRO N° 29

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 29 y el Gráfico N° 29, tenemos el siguiente resultado: No un 70% y Si el 30%.

Podemos observar que el 70% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que los recursos no son adecuados para la institución.



CUADRO N° 30

Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.

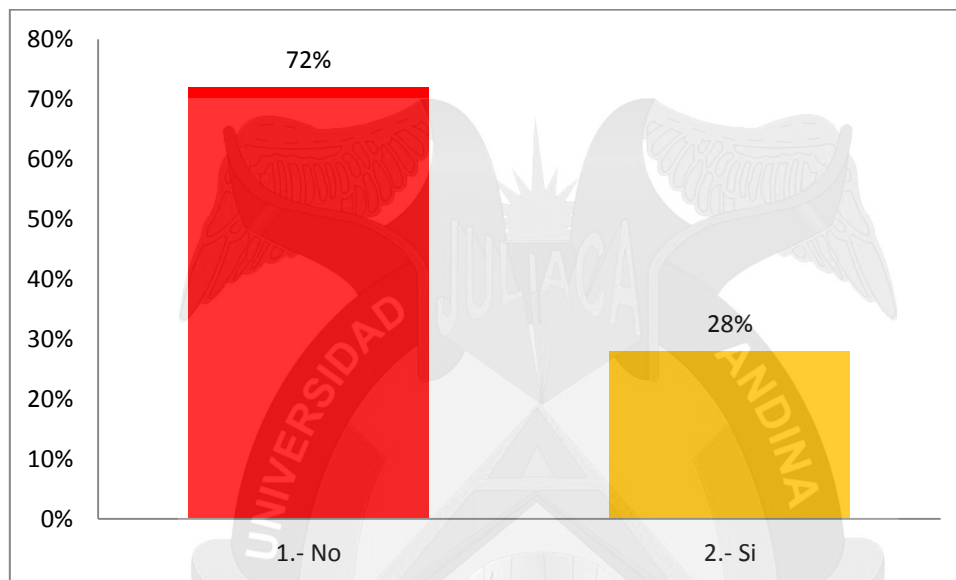
Escala de Likert	F	%
1.- No	79	72
2.- Si	31	28
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 30

Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.



Fuente: CUADRO N° 30

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 30 y el Gráfico N° 30, tenemos el siguiente resultado: No un 72% y Si el 28%.

Podemos observar que el 72% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que los recursos materiales y didácticos no se adecuan a sus necesidades.



CUADRO N° 31

Utiliza regularmente todos los recursos existentes.

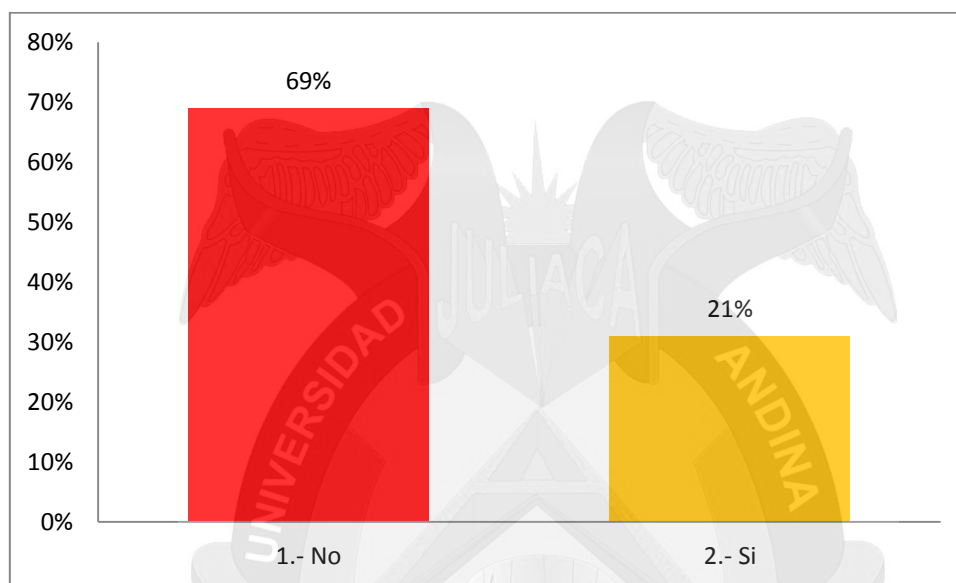
Escala de Likert	F	%
1.- No	76	69
2.- Si	34	21
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 31

Utiliza regularmente todos los recursos existentes.



Fuente: CUADRO N° 31

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 31 y el Gráfico N° 31, tenemos el siguiente resultado: No un 69% y Si el 21%.

Podemos observar que el 69% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no utilizan regularmente todos los recursos existentes.



CUADRO N° 32

La coordinación con los compañeros es dinámica y efectiva

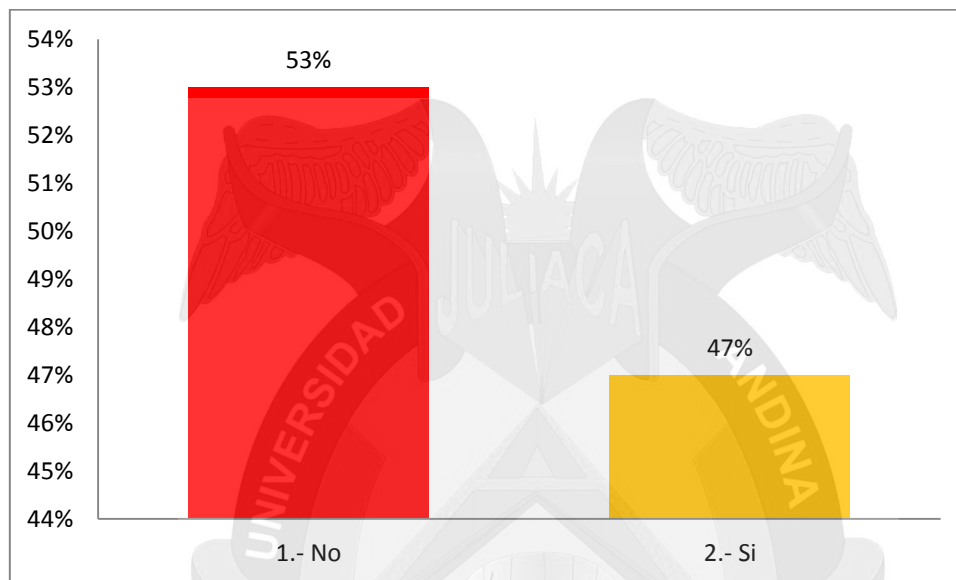
Escala de Likert	F	%
1.- No	58	53
2.- Si	52	47
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 32

La coordinación con los compañeros es dinámica y efectiva



Fuente: CUADRO N° 32

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 32 y el Gráfico N° 32, tenemos el siguiente resultado: No un 53% y Si el 47%.

Podemos observar que el 53% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que la coordinación con los compañeros no es dinámica y efectiva



CUADRO N° 33

Colabora con sus compañeros.

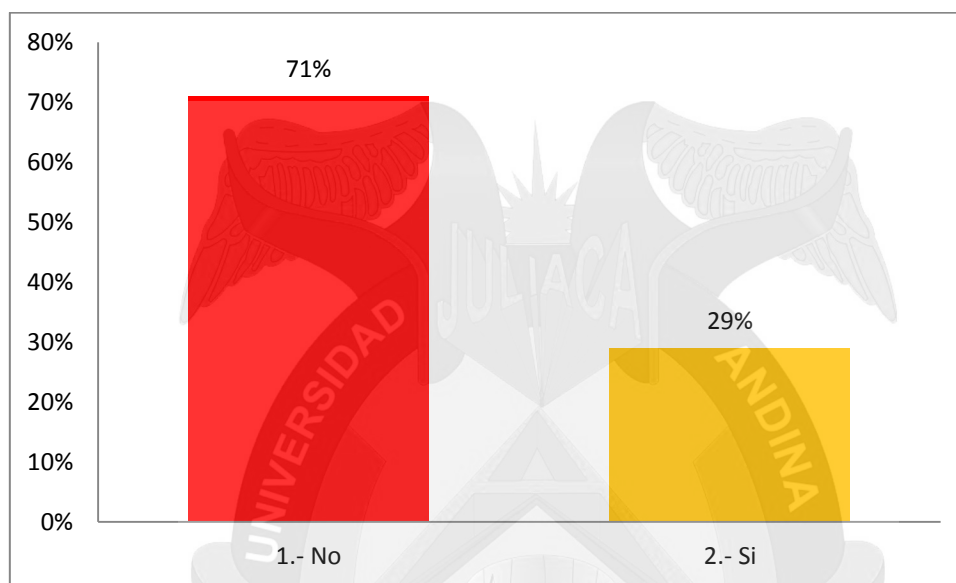
Escala de Likert	F	%
1.- No	78	71
2.- Si	32	29
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 33

Colabora con sus compañeros.



Fuente: CUADRO N° 33

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 33 y el Gráfico N° 33, tenemos el siguiente resultado: No un 71% y Si el 29%.

Podemos observar que el 71% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no colaboran con sus compañeros.



CUADRO N° 34

Comparte sus experiencias docentes con sus compañeros.

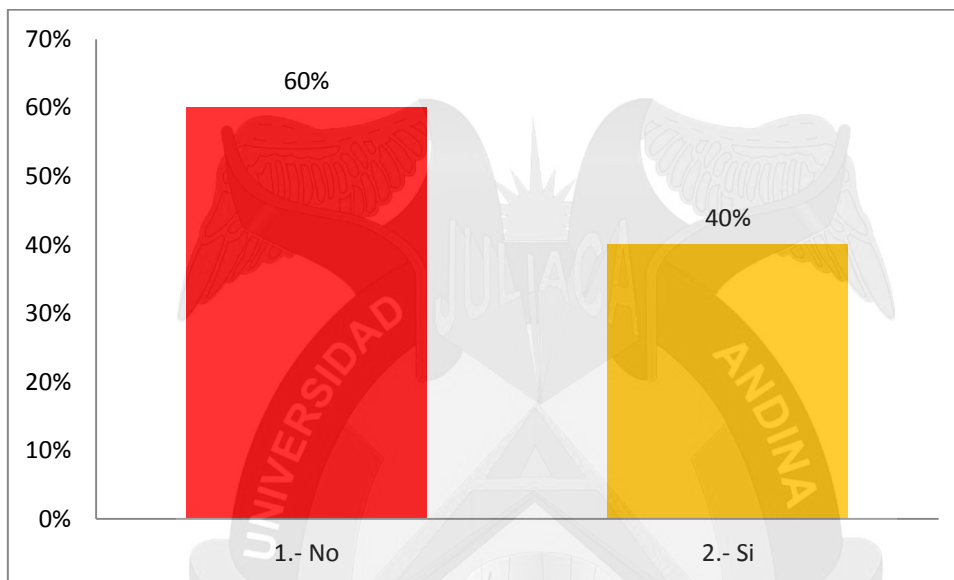
Escala de Likert	F	%
1.- No	66	60
2.- Si	44	40
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 34

Comparte sus experiencias docentes con sus compañeros.



Fuente: CUADRO N° 34

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 34 y el Gráfico N° 34, tenemos el siguiente resultado: No un 60% y Si el 40%.

Podemos observar que el 60% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no comparten sus experiencias docentes con sus compañeros.



CUADRO N° 35

Realiza trabajos y/o proyectos en equipo

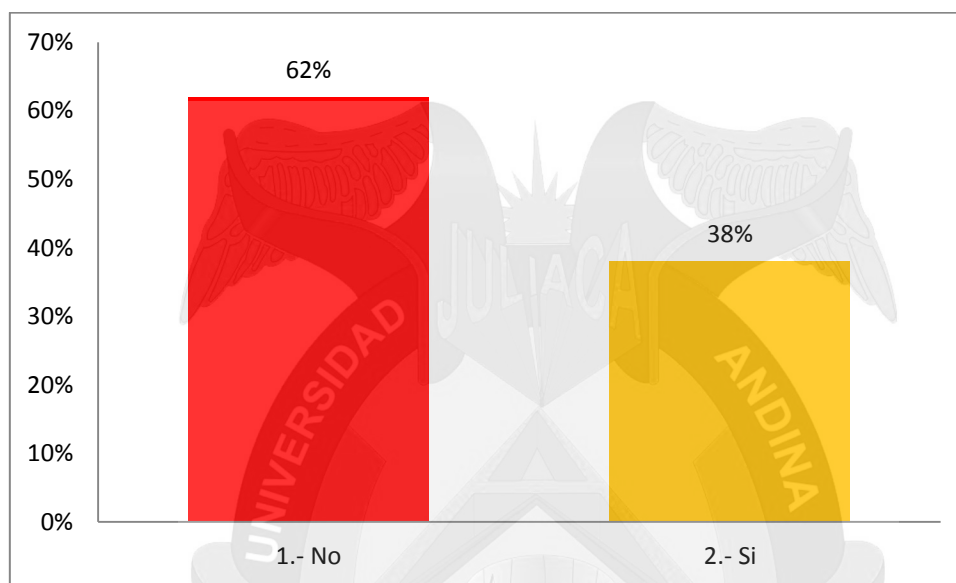
Escala de Likert	F	%
1.- No	68	62
2.- Si	42	38
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 35

Realiza trabajos y/o proyectos en equipo



Fuente: CUADRO N° 35

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 35 y el Gráfico N° 35, tenemos el siguiente resultado: No un 62% y Si el 38%.

Podemos observar que el 62% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no realizan trabajos y/o proyectos en equipo.



CUADRO N° 36

El equipo directivo dinamiza las actividades de la institución.

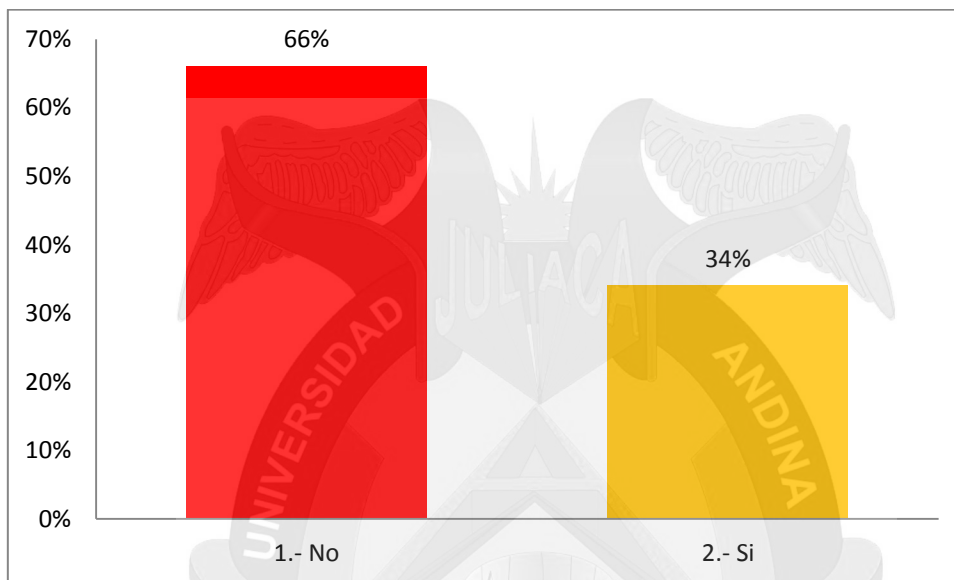
Escala de Likert	F	%
1.- No	73	66
2.- Si	37	34
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 36

El equipo directivo dinamiza las actividades de la institución



Fuente: CUADRO N° 36

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 36 y el Gráfico N° 36, tenemos el siguiente resultado: No un 66% y Si el 34%.

Podemos observar que el 66% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que el equipo directivo no dinamiza las actividades de la institución.



CUADRO N° 37

Acepta de buen grado las responsabilidades que le delegan.

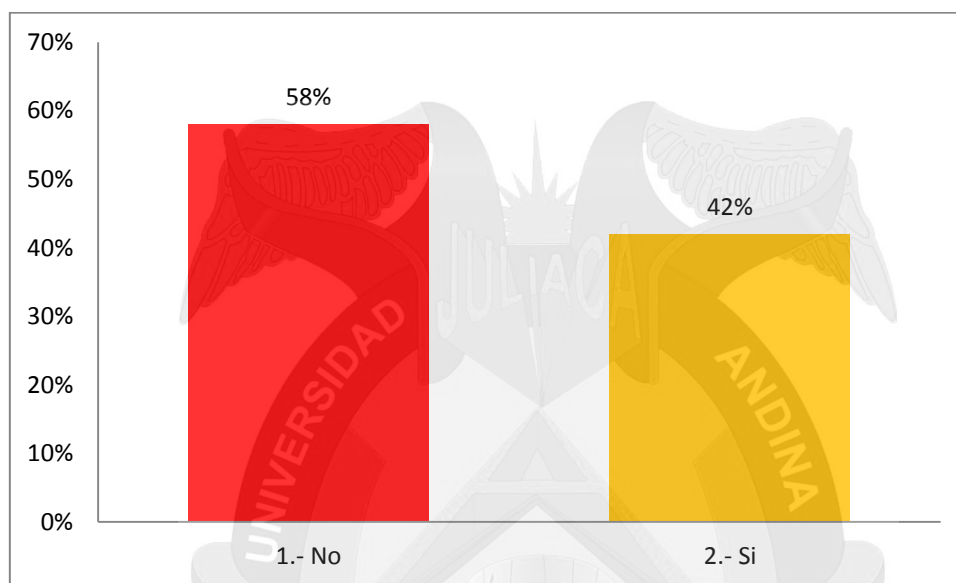
Escala de Likert	F	%
1.- No	64	58
2.- Si	46	42
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 37

Acepta de buen grado las responsabilidades que le delegan.



Fuente: CUADRO N° 37

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 37 y el Gráfico N° 37, tenemos el siguiente resultado: No un 58% y Si el 42%.

Podemos observar que el 58% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no acepta de buen grado las responsabilidades que le delegan.



CUADRO N° 38

Convoca regularmente a las familias de sus estudiantes.

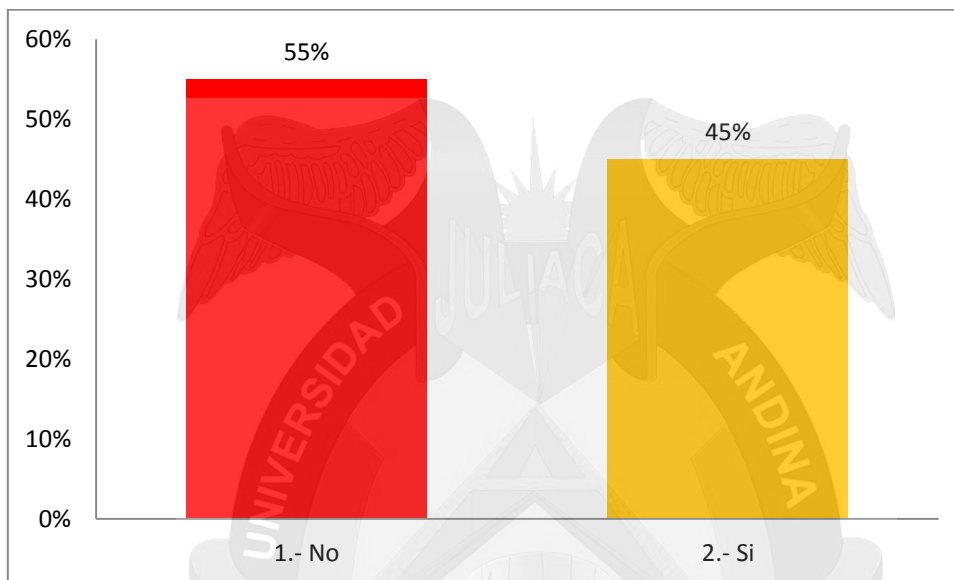
Escala de Likert	F	%
1.- No	60	55
2.- Si	50	45
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 38

Convoca regularmente a las familias de sus estudiantes.



Fuente: CUADRO N° 38

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 38 y el Gráfico N° 38, tenemos el siguiente resultado: No un 55% y Si el 45%.

Podemos observar que el 55% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no convoca regularmente a las familias de sus estudiantes.



CUADRO N° 39

Se siente satisfecho con su remuneración

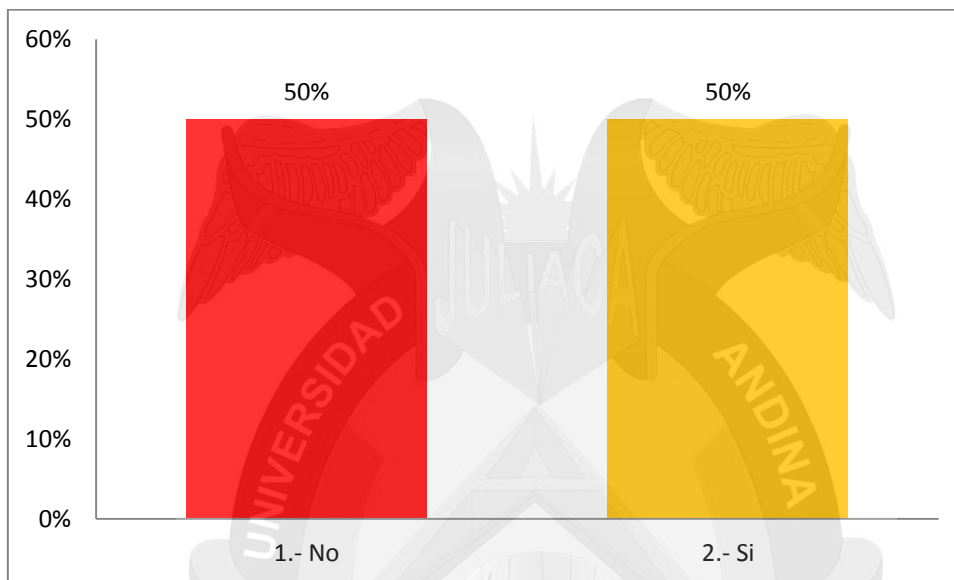
Escala de Likert	F	%
1.- No	55	50
2.- Si	55	50
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 39

Se siente satisfecho con su remuneración



Fuente: CUADRO N° 39

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 39 y el Gráfico N° 39, tenemos el siguiente resultado: No un 50% y Si el 50%.

Podemos observar que el 50% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no se sienten satisfechos con sus remuneraciones.



CUADRO N° 40

Se siente satisfecho con su profesión

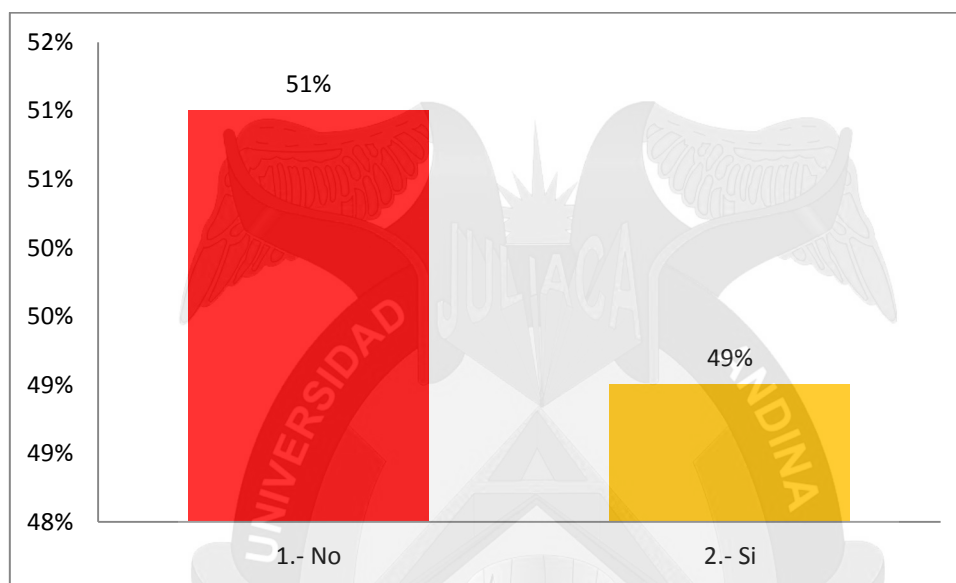
Escala de Likert	F	%
1.- No	56	51
2.- Si	54	49
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 40

Se siente satisfecho con su profesión



Fuente: CUADRO N° 40

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 40 y el Gráfico N° 40, tenemos el siguiente resultado: No un 51% y Si el 49%.

Podemos observar que el 51% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no se sienten satisfechos con su profesión.



CUADRO N° 41

Se siente satisfecho con los estudiantes

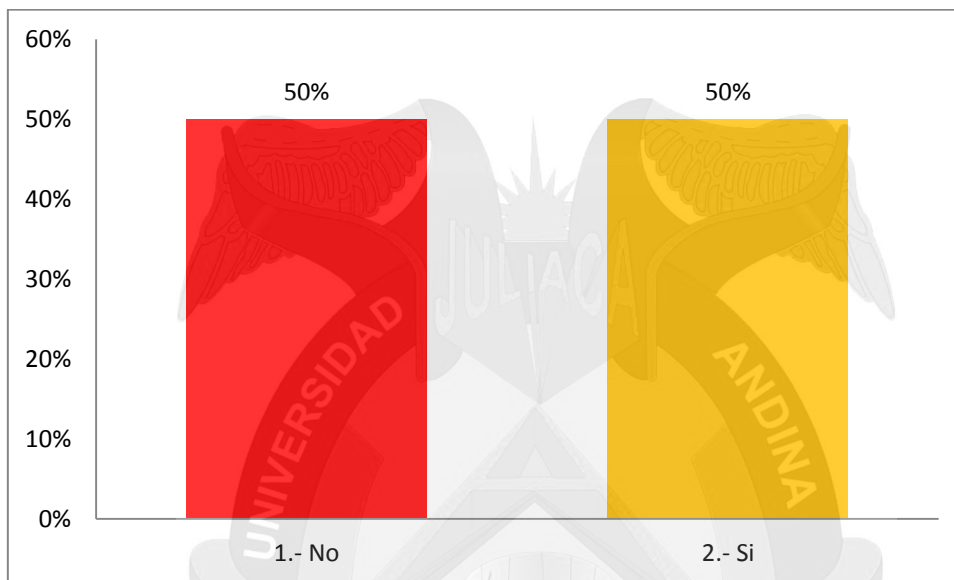
Escala de Likert	F	%
1.- No	55	50
2.- Si	55	50
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 41

Se siente satisfecho con los estudiantes



Fuente: CUADRO N° 41

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 41 y el Gráfico N° 41, tenemos el siguiente resultado: No un 50% y Si el 50%.

Podemos observar que el 50% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que no se siente satisfechos con los estudiantes.



CUADRO N° 42

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL

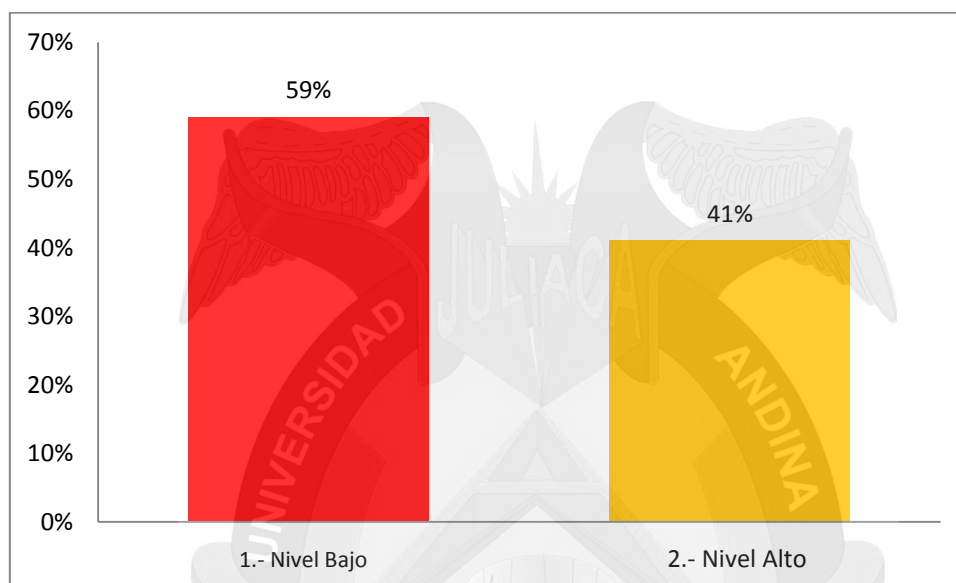
Niveles	F	%
1.- Bajo	65	59
2.- Alto	45	41
Total	110	100

Fuente: Test aplicado a los profesores

Elaboración: La ejecutora

GRÁFICO N° 42

NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL



Fuente: CUADRO N° 42

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

De los resultados de la test de satisfacción laboral, aplicadas al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, según el Cuadro N° 42 y el Gráfico N° 42, tenemos el siguiente resultado: Bajo un 59% y Alto el 41%.

Podemos observar que el 59% del personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, les parece que tienen un bajo nivel de satisfacción laboral.

C. Resultados de la correlación de Pearson

CUADRO N° 43

**CORRELACIÓN Y SIGNIFICANCIA ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL**

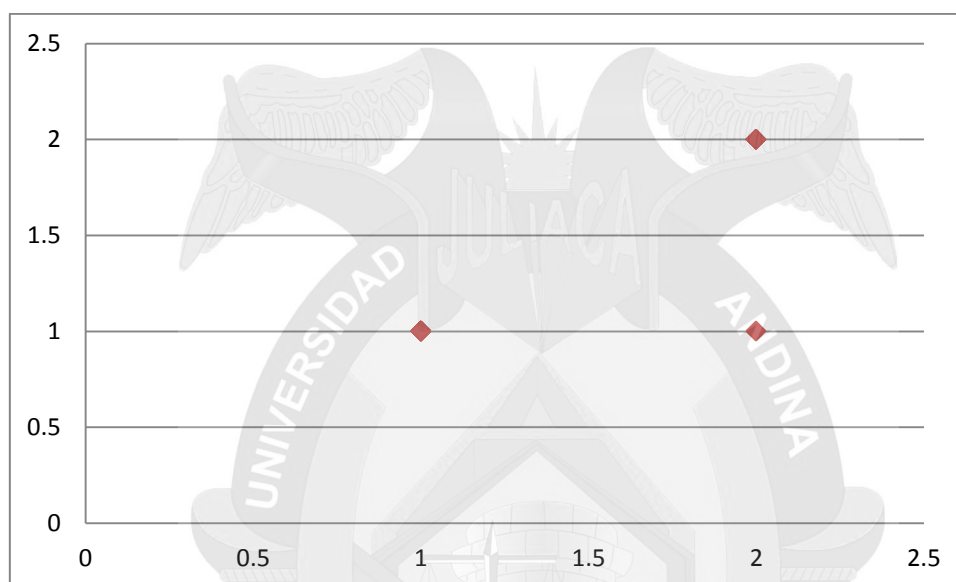
Correlación de Pearson		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.80
	Sig. bilateral		0.00
	N° de preguntas	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0.80	1
	Sig. bilateral	0.00	
	N° de preguntas	20	20

INTERPRETACIÓN Y ANÁLISIS

Observamos del cuadro de Correlación de Pearson el siguiente resultado: que tiene una correlación entre el cultura organizacional y satisfacción laboral de 0.80; que está entre los valores de 0.7 a 0.89 que nos indica que es correlación positiva alta; con una significancia de 0.00 que es menor a 0.05; por lo cual aceptamos la hipótesis alterna H₁ Si existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

GRÁFICO N° 43

CORRELACIÓN Y SIGNIFICANCIA ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y
SATISFACCIÓN LABORAL



4.1.2. Discusión

El trabajo de investigación reporta los resultados de la test de la cultura organizacional y la test de la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

De la aplicación de la test cultura organizacional, aplicada al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, obtienen un nivel bajo un 62% que son 68 profesores, de acuerdo a su opinión más se preocupan por cumplir con sus deberes que con idénticas con su institución educativa. Aunque Chiavenato, I. (2011), indica que la cultura organizacional: "Representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento cotidiano de los miembros de una organización y dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales" (p. 72). Sin embargo, esto no sucede debido a que los profesores no realizan una organización en el ambiente de trabajo, y no considera en su labor educativa norma y valores, además se olvida de tomar riesgos, enfrentar conflictos y actuar con autonomía.

Luego de la aplicación de la test de satisfacción laboral, aplicada al personal docente que labora en las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, obtienen también un bajo nivel de 59% que son 65 profesores que les preocupa más su interés personal que la comunidad educativa logre sus objetivos propuestos. Del mismo modo, Newstrom, J. (2011), explica que: "Es el conjunto de emociones y sentimientos favorables o desfavorables del empleado hacia su actividad laboral" (p. 218). Frente a este problema se tiene

que los docentes no consideran los estilos y tareas de trabajo, de igual manera puestos y habilidades de trabajo.

Observamos en la Correlación de Pearson que se obtiene una correlación directa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de 0.80; que está entre los valores de 0.7 a 0.89 que nos indica que se tuvo una correlación positiva alta; con una significancia de 0.00; por lo cual aceptamos la hipótesis alterna Si existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016 y rechazamos la hipótesis nula. Vemos que nuestros resultados fueron niveles bajos en ambas variables siendo resultados negativos que se relacionan entre sí. Esto es corroborado por Huertas, M. (2015), dice: "La contrastación de la hipótesis correlacional consiste en aplicar un análisis estadísticos de Pearson a un conjunto datos seleccionados, con el fin de averiguar si hay o no correlación entre ellos (si están relacionados)" (p, 4).

4.2. APORTACIONES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

4.2.1. Aportaciones teóricas

La investigación nos permitió conocer la cultura organizacional de las instituciones educativas, que está relacionado con la identidad del docente en la institución; que viene a ser patrones de conductas que tienen los docentes como: características que contiene organización, normas y valores; y luego las condiciones que son correr riesgos, aceptar conflictos y autonomía. Que está sustentado con el aporte del autor Marín, A. (2005), quien expresa que la cultura organizacional: "Es el conjunto de creencias y valores compartidos, en mayor o menor medida, por



sus miembros. Estos valores y creencias se manifiestan en sus procedimientos, actitudes y convenciones básicas, que están en la base de sus estructuras y sistemas de gestión" (p. 304). Todo lo anterior indica que la cultura organizacional debe ser compartida por todos los docentes de las instituciones educativas.

Mientras la satisfacción laboral son las condiciones de bienestar de los profesores que están relacionados con: aspectos que tiene estilos, tarea y trabajo; y luego los medios que son puestos, oportunidades y habilidades. Que está sustentado por el autor Chiavenato, I. (2011), la satisfacción son: "Los subsistemas para retener a los recursos humanos también exigen que las condiciones de trabajo garanticen condiciones de salud y bienestar. Por tanto, se deben abatir las condiciones de insalubridad y peligrosidad" (p. 293). De modo que, la satisfacción de los docentes se logra con condiciones de trabajo que garanticen condiciones de su bienestar, en todos los sentidos, desde sentirse estimado, hasta sentirse tomado en cuenta en la toma de decisiones.

4.2.2. Aportaciones prácticas

Ciertamente, la cultura organizacional debe servir de marco de referencia a los docentes de las instituciones educativas, proporcionando las pautas acerca de cómo los profesores deben conducirse en ellas. Sustentándonos en el aporte del autor Chiavenato, I. (2011), que dice: "La cultura organizacional presenta seis características principales: regularidad en los comportamientos observados, normas, valores predominantes, filosofía, reglas y clima organizacional" (p. 73). Tenemos que los profesores de las instituciones educativas cumplen sus funciones pedagógicas con los estudiantes, pero lo relacionado con el aspecto de identidad con



su institución tiene que ir paso a paso mejorando la cultura organizacional con el compromiso de que su institución sea la mejor.

La satisfacción laboral de los docentes de acuerdo a los resultados obtenidos no fue la mejor por las condiciones de trabajo donde se desenvuelven. Por lo cual se les debe motivar. Esto sustentado en el autor Mosley, D. y otros (2005), que dice las personas: "Tienen necesidades de autorrealización la cual es una necesidad de materializar el potencial de uno para el desarrollo y la creatividad" (p. 198). Es decir que, los docentes sentirán que se están desarrollando siempre y cuando desarrolle sus potencialidades, poniendo de manifiesto su creatividad en el abordaje de los problemas o en la realización de proyectos educativos o sentirse bien con las condiciones que les brindan.



CONCLUSIONES

PRIMERA

Si hay relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

SEGUNDA

El nivel cultura organizacional es de 62% bajo que presentan los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

TERCERA

El nivel de satisfacción laboral es de 59% bajo que presentan los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.

CUARTA

Si existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.



SUGERENCIAS

PRIMERA

Dar a conocer a las Instituciones Educativas los resultados para su conocimiento y tome las decisiones correspondientes las direcciones de las respectivas instituciones.

SEGUNDA

Sugerir a los directores de las instituciones educativas realizar talleres con los docentes sobre la cultura organizacional, para que se identifiquen con sus instituciones

TERCERA

Recomendar a los directores de las instituciones educativas realizar talleres con los docentes sobre satisfacción laboral, para que sientan bienestar con su trabajo que desarrollan dentro dichas instituciones.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALLES, M. (2006), Selección por competencias, Editorial Garnica, Argentina.

ALBERT, T. (2007), Metodología de la investigación, Editorial Limusa, México.

ARIAS, F. (2012), El proyecto de investigación e Introducción a la Metodología Científica. 4ª Edición. Epísteme, Venezuela.

BAGUER, A. (2009), Las diez erres en la dirección de personas. Editorial ESIC, España.

BAVARESCO, A. (2007), Metodología de la investigación, Editorial Ediluz, Venezuela.

BAVARESCO, A. (2008), Metodología de la investigación, Editorial Ediluz, Venezuela.

BRUNET, L. (2011), El clima de trabajo. Definición, Diagnóstico y Consecuencias. Editorial Trillas, México.

BRYMAN, A. (2012), Métodos de investigación social, Editorial Oxford University Press, Estados Unidos.

BRHUN, K. (2012), Un manual de investigación en medios y comunicaciones: Metodologías cualitativas y cuantitativas, Editorial Routledge, Estados Unidos.

CORRAL, A. (2011), Psicología Evolutiva. Editorial Uned, tomo I y II, México.

CARRETERO, M. (2010), Psicología Evolutiva. Vols. 1, 2 y 3. Editorial



Alianza Psicología, España.

CRAIG, G. (2012), Desarrollo psicológico. Editorial Prentice Hall, México.

CHÁVEZ, N. (2007), Introducción a la Investigación Educativa, Editorial Grafica, Venezuela.

CHIAVENATO, I. (2011), Administración de Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill, México.

CRESWELL, J. (2014), Diseño de la investigación: Métodos cualitativos, cuantitativos y de métodos mixtos, Editorial Sabio, Inglaterra.

CRESWELL, J. (2013), Diseño y realización de métodos mixtos de investigación, Editorial Sabio, Inglaterra.

DAFT, R. (2004), Administración, Editorial Thomson, México.

El Sahali, L. (2014), Psicología para el docente, Editorial Emns, México

DELVAL, J. (2012), El desarrollo humano, Editorial Siglo XXI, España.

FLICK, U. (2015), Introducción a la metodología de la investigación, Editorial Sage, Inglaterra.

GAN, F. y Berbel, G. (2007), Manual de Recursos Humanos, Editorial UOC, España.

GARZÓN, M. (2005), El Desarrollo Organizacional y el Cambio Planeado, Editorial Universidad del Rosario, Colombia.

GUILLÉN, M. (2006), Ética en las organizaciones, Editorial Pearson, España.

GREG, R. (2013), Hacer investigación cualitativa: diseño, métodos y



técnicas, Editorial Pearson, Estados Unidos.

GONZÁLEZ, E. (2010), Psicología del ciclo vital, Editorial CCS, España.

HOWELL, C. (2013), Investigación la guía esencial de la teoría y la práctica, Editorial Sabio, Inglaterra.

HOFFMAN, L. (2012), Psicología del desarrollo hoy, Editorial McGraw-Hill, México.

HENNINK, M. (2012), Métodos de investigación cualitativa, Editorial Sabio, Inglaterra.

KARA, H. (2015), Métodos de investigación creativa en las ciencias sociales: Una guía práctica, Editorial Policy Press, Estados Unidos.

KOONTZ, H. y Wehrich, H. (2007), Administración, Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.

KERLINGER, I. (2009), Investigación, Editorial McGraw-Hill, México.

KOZULIN, A. (2010). La psicología de Vygotsky, Editorial Alianza Psicología, México.

HERNÁNDEZ, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2006), Metodología de la Investigación, Editorial McGraw-Hill, México.

HERNÁNDEZ, S. Fernández, C. y Baptista, L. (2010), Metodología de la Investigación, Editorial McGraw-Hill 5° Edición, México.

HURTADO, J. (2010), El proyecto de investigación, Editorial Quirón 6ta, Colombia.

IVANCEVICH, J. Konopaske, R. y Matteson, M. (2006), Administración de Recursos Humanos, Editorial McGraw-Hill Interamericana, México.



LÓPEZ, R. (2012), Manual del Supervisor Director y Docente, Editorial Volumen Monfort, Venezuela.

LOPEZ, F. (2015), La formación de los vínculos sociales, Ministerio de Educación y Ciencia, España.

LUNA, R. y Pezo, A. (2005), Cultura de la innovación y la gestión tecnológica para el desarrollo de los pueblos, Editorial Convenio Andrés Bello, Colombia.

LEAVY, P. (2016), Diseño de investigación: métodos cuantitativos, cualitativos, métodos mixtos, Editorial Oxford University Press, Estados Unidos.

MARÍN, L. (2002), Sociología de las organizaciones, Editorial McGraw-Hill Interamericana, Madrid - España.

MARÍN, L. (2005), Sociología para la empresa, Editorial McGraw-Hill Interamericana, Madrid - España.

MONDY, R. y Noe, R. (2005), Administración de recursos humanos, Editorial Pearson, México.

MOSLEY, D. Megginson, L. Pietri, P. (2005), Supervisión la práctica del empowerment, desarrollo de equipos de trabajos y su motivación, Editorial Thomson 6ta edición, México.

MILES, A. (2014), Análisis de datos cuantitativos, Editorial Sabio, Inglaterra.

MÜNCH, L y García, J. (2008), Fundamentos de Administración, Editorial Trillas, México.

MÜNCH, L. (2011), Administración de Capital Humano, Editorial Trillas, México.

MUCHINSKY, M. (2002), Psicología aplicada al trabajo: una educación a



la psicología organizacional, Editorial Cengage Learning, México.

NEWSTROM, J. (2011), Comportamiento Humano en el Trabajo, Editorial McGraw-Hill 13 edición, México.

NORMAN, K. (2012), El manual sage de investigación cualitativa, Editorial Sabio, Inglaterra.

PERRET, L. (2014), La construcción social de la inteligencia en la interacción social de los adultos, Editorial Visor, España.

ROBBINS, S. y De Cenzo, D. (2008), Supervisión, Editorial Pearson Pretince Hall, México.

RUIZ, P. Alalde, J y Landa, J. (2005), Gestión clínica en cirugía, Editorial Arán, España.

REILLY, N. (2015), Investigación avanzada, Una guía para usar la teoría, Editorial Sage, Inglaterra.

RICE, F. (2007), Desarrollo humano: Estudio del ciclo vital, Editorial Prentice-Hall, México.

RITCHIE, J. (2014), Práctica de investigación cualitativa: una guía para estudiantes de ciencias sociales e investigadores, Editorial Sabio, Inglaterra.

RIVAS, F. (2012), Psicología de la Educación, Editorial Ariel, España.

ROBBINS, S. (2012), Comportamiento organizacional, conceptos, controversias y aplicaciones, Editorial Printice Hall, Hispanoamericana. México.

RODRIGO, M.J. (2014), Contexto y desarrollo social, Editorial Síntesis. España.

SENGE, P. (2009), La Quinta Disciplina. El Arte y la Práctica de la



Organización Abierta al Aprendizaje, Editorial Garnica, Argentina.

SHARAN, B. (2015), Investigación: Una guía para el diseño y la implementación, Editorial San Francisco, Estados Unidos.

SCHREIDER, M. (2013), Análisis cuantitativo del contenido en la práctica, Editorial Sage, Inglaterra.

SHARLENE, N. (2012), El Manual de tecnologías emergentes en investigación Social, Editorial Oxford Univ. Prensa, Estados Unidos.

SIERRA, R. (2007), Tesis doctorales, Editorial Thomson, Madrid, España.

SILVERMAN, D. (2011), Investigación cualitativa, Editorial Sabio, Inglaterra.

STEPHEN, D. (2012), Investigación cualitativa y cuantitativa: Introducción a los métodos y diseños, Editorial San Francisco, Estados Unidos.

STASSEN, K. y THOMPSON, R. (2007), Psicología del desarrollo; infancia y adolescencia, Editorial Médica Panamericana, España.

SIGUAN, M. (2006), Estudios sobre psicología, Editorial Pirámide, España.

TRACY. S. (2016), Métodos de investigación: Recopilación de evidencia, Análisis de artesanía, impacto de comunicación, Editorial Oxford University Press, Estados Unidos.

VÍLCHEZ, N. (2005), Fundamentos del currículo, Fondo Editorial URBE. Maracaibo - Venezuela.



TESIS

FALCONES, G. (2014), *"Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador"*.

PADRÓN, M. (2012), *Satisfacción profesional del profesorado. (Tesis doctoral). Universidad de la Laguna, México.*

MOROCHO, M. (2012), *"Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria de Arequipa"*.

MÉNDEZ, S. (2012), *Caracterización del clima y la cultura organizacional del primer club de afiliación y lealtad para un equipo de fútbol en México. Tesis de maestría no publicada, Universidad de Celaya, Guanajuato, México.*

PACHAO, Y. (2005), *"Cultura organizacional de la institución educativa 40178 de Arequipa"*.

ROCA, S. (2012), *"Relación entre la comunicación interna y la cultura organizacional de la Facultad de Ciencias de Educación de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga. Ayacucho, periodo 2009-ii"*.

SILVA, J., (2012), *"Cultura organizacional y empowerment como estrategia gerencial en educación básica primaria de Maracaibo - Venezuela"*.

SOBERÓN, A., (2007) *"Cultura organizacional en instituciones educativas privadas de Lima - Perú"*.



REVISTAS

MARTOS - MÉNDEZ, M. (2015). *Autoeficacia y adherencia al tratamiento: los efectos mediadores del apoyo social*. *Revista diario de comportamiento, Salud y asuntos sociales*, 7 (2).

PATLÁN, J. (2012), *El clima y la justicia organizacional y su efecto en la satisfacción laboral*. *Revista Internacional Administración y Finanzas*. Vol. 5. Num. 5.

PÉREZ L. (2012), *El Clima organizacional en el desarrollo de los sistemas organizativos*. INFODIR.

SEGREDO, A. (2013), *Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización*. *Revista cubana de salud pública*, Vol. 39, nom. 2. La Habana, Cuba.



ANEXOS



ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	PREGUNTAS
GENERAL ¿Cuál es la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?	GENERAL Determinar la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016	GENERAL La relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016	INDEPENDIENTE	Características	Organización	1-2-3
					Normas	4-5-6
					Valores	7-8-9
			Cultura Organizacional	Condiciones	Correr riesgos	10-11-12
					Aceptar conflictos	13-14-15
					Dar autonomía	16-17-18-19-20
ESPECÍFICOS ¿Cuál es el nivel de cultura organizacional que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?	ESPECÍFICOS Determinar el nivel de cultura organizacional que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016	ESPECÍFICAS H1 Si existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016	DEPENDIENTE	Aspectos	Estilos	1-2-3
					Tareas	4-5-6
			Satisfacción Laboral	Medios	Trabajo	7-8-9
					Puestos	10-11-12
¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?	Determinar el nivel de satisfacción laboral que presentaron los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016	H0 No existe una correlación directa y significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016	Satisfacción Laboral	Medios	Oportunidades	13-14-15
					Habilidades	16-17-18-19-20
ESPECÍFICOS ¿Cuál es el grado de correlación y significancia existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016?	Establecer el grado de correlación y significancia que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016.					



INSTRUMENTOS

TEST DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado Colega:

El presente instrumento ha sido diseñado con el propósito de recoger información relacionada con la actitud del Docente de Aula ante la Cultura Organizacional; enfatizando en la actitud del Docente en la Institución y la forma como se desarrolla la Cultura Organizacional.

La información obtenida con la aplicación de este instrumento tiene carácter confidencial por lo que no se requiere la identificación del informante; no obstante, la cooperación del docente seleccionado es importante y se sugiere que atienda a dos aspectos fundamentales de la información: sinceridad y veracidad.

Gracias por su cooperación,

N°	Actividades	Si	No
01	La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona positivamente.		
02	La comunidad escolar ante un conflicto institucional reacciona negativamente.		
03	Muestra en todo momento una tendencia a fortalecer el ambiente de trabajo.		
04	La cultura organizacional existente en la institución influye en el rendimiento del personal de la institución.		
05	Para el logro de los objetivos institucionales la institución cuenta con recursos materiales adecuados y actualizados.		
06	La institución utiliza recursos humanos capacitados y actualizados de otra institución		



	para su actualización.		
07	Flexibilizan el cumplimiento de horarios a través del trabajo en equipo.		
08	Existe retroalimentación entre el directivo y los docentes.		
09	El proceso de comunicación entre el directivo, docente y alumno es espontáneo.		
10	Los docentes son modelos de los valores de responsabilidad.		
11	El directivo conjuntamente con los docentes preserva la ética moral.		
12	Te sientes comprometido con la institución.		
13	Confía en la moralidad de los integrantes de la institución.		
14	Estas identificado con la cultura de tu institución.		
15	Participa en reuniones sociales con los compañeros de trabajo.		
16	Los docentes son tomados en cuenta a la hora de tomar decisiones.		
17	La cultura Organizacional se coadyuva al logra de los objetivos institucionales.		
18	Tiene conocimiento de la misión de la institución educativa		
19	Tiene conocimiento de la Visión de la institución educativa		
20	Tiene conocimiento de los objetivos de la institución educativa		



TEST SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado Colega:

El presente instrumento ha sido diseñado con el propósito de recoger información relacionada con la actitud del Docente de Aula ante la Satisfacción Laboral.

De este instrumento tiene carácter confidencial por lo que no se requiere la identificación del informante; no obstante, la cooperación del docente seleccionado es importante y se sugiere que atienda a dos aspectos fundamentales de la información: sinceridad y veracidad.

Gracias por su cooperación,

Actividades	Si	No
1. El horario laboral le permite flexibilizar sus actividades diarias.		
2. El calendario laboral es una ventaja.		
3. Se considera bien retribuido.		
4. Su trabajo actual responde a sus expectativas profesionales.		
5. Se siente reconocido socialmente.		
6. Considera su trabajo fácil.		
7. Los recursos disponibles son suficientes para su tarea docente.		
8. Los recursos son adecuados para la institución.		
9. Los recursos materiales y didácticos se adecuan a sus necesidades.		
10. Utiliza regularmente todos los recursos existentes.		
11. La coordinación con los compañeros es dinámica y efectiva.		
12. Colabora con sus compañeros.		
13. Comparte sus experiencias docentes con sus compañeros.		



14. Realiza trabajos y/o proyectos en equipo.		
15. El equipo directivo dinamiza las actividades de la institución.		
16. Acepta de buen grado las responsabilidades que le delegan.		
17. Convoca regularmente a las familias de sus estudiantes.		
18. Se siente satisfecho con su remuneración		
19. Se siente satisfecho con su profesión		
20. Se siente satisfecho con los estudiantes		





ANEXOS

VALIDEZ DE INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

TEST DE CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T
1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
6	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
11	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
15	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
17	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
18	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2



VALIDACIÓN POR PREGUNTAS

N°	PERSONAS	PROMEDIO	VARIANZA	CONFIABILIDAD
1	10	2	0,9	AL TO
2	10	2	0.8	AL TO
3	10	2	0,9	AL TO
4	10	2	0,9	AL TO
5	10	2	0,9	AL TO
6	10	2	0,9	AL TO
7	10	2	0,9	AL TO
8	10	2	0,9	AL TO
9	10	2	0.8	AL TO
10	10	2	0,9	AL TO
11	10	2	0,9	AL TO
12	10	2	0,9	AL TO
13	10	2	0,9	AL TO
14	10	2	0,9	AL TO
15	10	2	0,9	AL TO
16	10	2	0.8	AL TO
17	10	2	0.7	AL TO
18	10	2	0.9	AL TO
19	10	2	0.8	AL TO
20	10	2	0.8	AL TO

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA TEST

CASOS	NUMEROS	PORCENTAJES
Validos	20	100
Excluidos	0	0
Total	20	100

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	NUMEROS	PORCENTAJES
0.9	20	100



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

CONFIABILIDAD DE ALFA DE CRONBACH

TEST DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T
1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
5	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
6	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
7	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
8	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2
9	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
10	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
11	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
14	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2
15	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2
16	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
17	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2
18	2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	2
19	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
20	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2



VALIDACIÓN POR PREGUNTAS

N°	PERSONAS	PROMEDIO	VARIANZA	CONFIABILIDAD
1	10	2	0,9	AL TO
2	10	2	0.9	AL TO
3	10	2	0,9	AL TO
4	10	2	0,9	AL TO
5	10	2	0,9	AL TO
6	10	2	0,9	AL TO
7	10	2	0,8	AL TO
8	10	2	0,9	AL TO
9	10	2	0.9	AL TO
10	10	2	0,9	AL TO
11	10	2	0,9	AL TO
12	10	2	0,9	AL TO
13	10	2	0,8	AL TO
14	10	2	0,9	AL TO
15	10	2	0,8	AL TO
16	10	2	0.8	AL TO
17	10	2	0.8	AL TO
18	10	2	0.9	AL TO
19	10	2	0.9	AL TO
20	10	2	0.8	AL TO

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE DATOS DE LA TEST

CASOS	NÚMEROS	PORCENTAJES
Validos	20	100
Excluidos	0	0
Total	20	100

ESTADÍSTICA DE FIABILIDAD

ALFA DE CRONBACH	NÚMEROS	PORCENTAJES
0.9	20	100



VALIDEZ DE EXPERTOS

I.- DATOS GENERALES:

Nombre: ISIDORO FLORES FLORES

Especialidad: ECONOMISTA Y LICENCIADO EN EDUCACION FISICO - MATEMATICO

Grados. Magister y Doctor

Fecha: agosto del 2016

Lugar: cercado de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa

2.- CONTENIDO:

Tiene relación con la variable

3.- ESTRUCTURA:

La información está basada con la variable que se miden

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

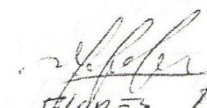
Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI

☒

NO

☐


ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 29531641



I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ISIDORO FLORES FLORES

1.2. Cargo de la institución donde labora: Docente en actividad

1.3. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 0- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION 80% de categoría muy bueno para ser aplicado

Arequipa, agosto del 2016

Isidoro Flores Flores
ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 29531611



VALIDACIÓN DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombre: ISIDORO FLORES FLORES

Especialidad: ECONOMISTA Y LICENCIADO EN EDUCACION FÍSICO - MATEMÁTICO

Grados. Magíster y Doctor

Fecha: agosto del 2016

Lugar: cercado de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa

2.- CONTENIDO:

Tiene relación con la variable

3.- ESTRUCTURA:

La información está basada con la variable que se miden

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

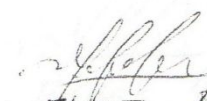
Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI

☒

NO

☐


ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 29531641



I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: ISIDORO FLORES FLORES

1.2. Cargo de la institución donde labora : Docente en actividad

1.3. Nombre del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 80% de categoría muy bueno para ser aplicado

Arequipa, agosto del 2016

Isidoro Flores Flores
ISIDORO FLORES FLORES
DNI: 29531611



VALIDACIÓN DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombre: TOMAS QUISPE MAMANI

Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA LETRAS

Grado: Magíster

Fecha: agosto del 2016

Lugar: A.S.A. de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa de acuerdo a su variable

2.- CONTENIDO:

Está relacionada con la variable

3.- ESTRUCTURA:

El instrumento está basado con la variable

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

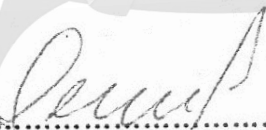
Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI

☒

NO

☐


.....
DNI 29651364
NOMBRE Y FIRMA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: TOMAS QUISPE MAMANI

1.2. Cargo de la institución donde labora: Docente en actividad en una Institución Particular

1.3. Nombre del instrumento: CULTURA ORGANIZACIONAL

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 2- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACION 80% de categoría muy bueno para ser aplicado

Arequipa, agosto del 2016


 DNI 29651364
 NOMBRE Y FIRMA



VALIDACIÓN DE EXPERTO

I.- DATOS GENERALES:

Nombre: TOMAS QUISPE MAMANI

Especialidad: LICENCIADO EN EDUCACIÓN SECUNDARIA LETRAS

Grado: Magister

Fecha: agosto del 2016

Lugar: A.S.A. de Arequipa

II.- OBSERVACIONES EN CUENTA A:

1.- FORMA:

Es precisa de acuerdo a su variable

2.- CONTENIDO:

Está relacionada con la variable

3.- ESTRUCTURA:

El instrumento está basado con la variable

III.- APORTES Y/O SUGERENCIAS:

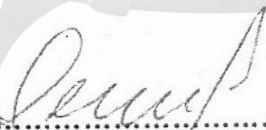
Luego, de revisado el documento procede a su aprobación.

SI

☒

NO

☐


.....
DNI 29651364
NOMBRE Y FIRMA



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres: TOMAS QUISPE MAMANI

1.2. Cargo de la institución donde labora : Docente en actividad en una Institución Particular

1.3. Nombre del instrumento: SATISFACCIÓN LABORAL

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 3- 20%	REGULAR 21- 40%	BUENO 41- 60%	MUY BUENO 61- 81%	EXCELENTE 81- 100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables				X	
3. Actualidad	Adecuado al alcance de la ciencia y tecnología				X	
4. Organización	Existe una organización lógica				X	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos y científicos				X	
8. Coherencia	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnostico				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento tiene confiabilidad.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 80% de categoría muy bueno para ser aplicado

Arequipa, agosto del 2016


 DNI 29651364
 NOMBRE Y FIRMA

ANEXO 03

RESULTADOS DE LAS TESTS

Preguntas	Variable Independiente				Variable Dependiente			
	Cultura Organizacional				Satisfacción Laboral			
	Nivel Bajo 1-69		Nivel Alto 70-110		Nivel Bajo 1-69		Nivel Alto 70-110	
	Valor 1		Valor 2		Valor 1		Valor 2	
	No		Si		No		Si	
	F	%	F	%	F	%	F	%
1	62	56	48	44	55	50	55	50
2	69	63	31	37	56	51	54	49
3	80	73	30	27	75	68	35	32
4	64	58	46	42	62	56	48	44
5	67	61	43	39	65	59	45	41
6	59	54	51	46	63	57	47	43
7	63	57	47	43	67	61	43	39
8	91	83	9	17	77	70	33	30
9	71	65	39	35	79	72	31	28
10	66	60	44	40	76	69	34	21
11	57	52	53	48	58	53	52	47
12	60	55	50	45	78	71	32	29
13	65	59	45	41	66	60	44	40
14	61	55	49	45	68	62	42	38
15	70	64	40	36	73	66	37	34
16	56	51	54	49	64	58	46	42
17	72	65	38	35	60	55	50	45
18	74	67	36	33	55	50	55	50
19	77	70	33	30	56	51	54	49
20	72	65	38	35	55	50	55	50
T.P.	1361÷20=68		833÷20=42		1308÷20=65		892÷20=45	
Total	68	62	42	38	65	59	45	41



ANEXO 00

RESULTADOS DE LA CORRELACIÓN DE PEARSON

SPSS 15.0

Preguntas	Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
1	1	1
2	1	1
3	2	2
4	1	1
5	1	1
6	1	1
7	1	1
8	2	2
9	2	2
10	1	1
11	1	1
12	1	1
13	1	1
14	1	1
15	2	2
16	1	1
17	2	2
18	2	1
19	2	2
20	2	1

Correlación de Pearson SPSS 15.0		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	1	0.80**
	Sig. bilateral		0.000
	N° de preguntas	20	20
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	0.80	1
	Sig. bilateral	0.000	
	N° de preguntas	20	20

** La correlación es significativa al nivel de 0.00 bilateral



ANEXO 7

CONSTANCIAS

CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 41006

HACE CONSTAR

QUE LA PROF. CESILIA ROXANA LÓPEZ CALLOAPAZA

HA REALIZADO SU INVESTIGACION: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016"

JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO JULIO DEL 2016




Prof. ARTURO MEDINA BERMÚDEZ
DIRECTOR
CPE: 144720



CONSTANCIA

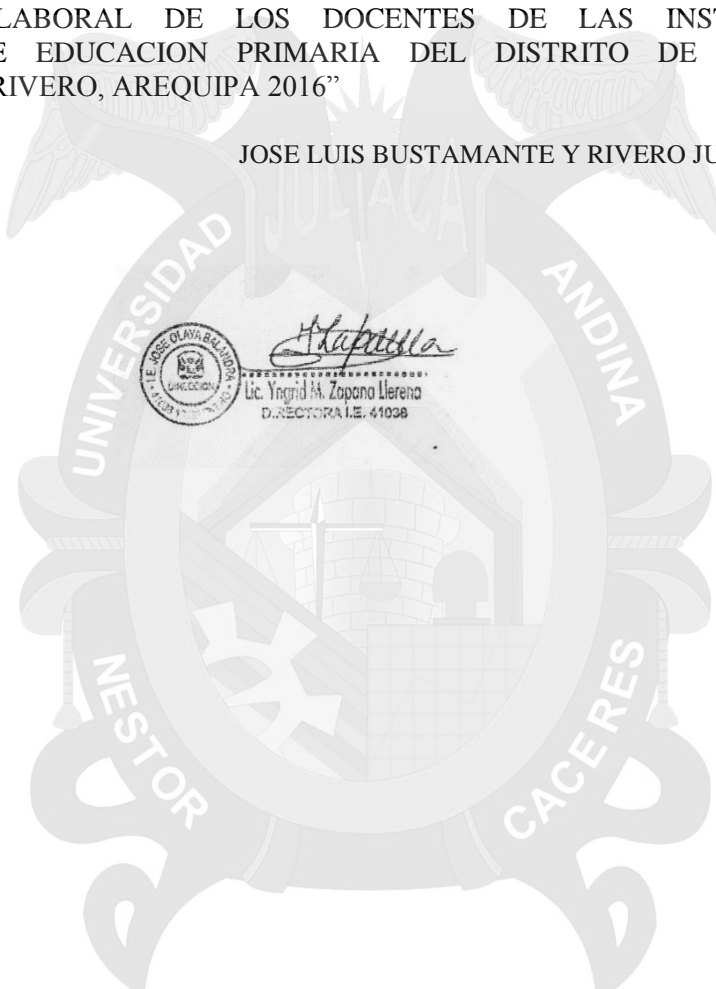
EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 41038 JOSE OLAYA

HACE CONSTAR

QUE LA PROF. CESILIA ROXANA LÓPEZ CALLOAPAZA

HA REALIZADO SU INSVESTIGACION: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016"

JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO JULIO DEL 2016



[Signature]

Lic. Yngrid M. Zapana Llerena
DIRECTORA LE. 41038



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 41066

HACE CONSTAR

QUE LA PROF. CESILIA ROXANA LÓPEZ CALLOAPAIZA

HA REALIZADO SU INSVESTIGACION: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016"

JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO JULIO DEL 2016





CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 40121

HACE CONSTAR

QUE LA PROF. CESILIA ROXANA LÓPEZ CALLOAPAZA

HA REALIZADO SU INVESTIGACION: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016"

JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO JULIO DEL 2016



Mario Miranda Quintanilla
DIRECTOR
C.M. N° 1029397892



CONSTANCIA

EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 41038

HACE CONSTAR

QUE LA PROF. CESILIA ROXANA LÓPEZ CALLOAPAZA

HA REALIZADO SU INVESTIGACION: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016"

JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO JULIO DEL 2016



[Handwritten signature]



CONSTANCIA

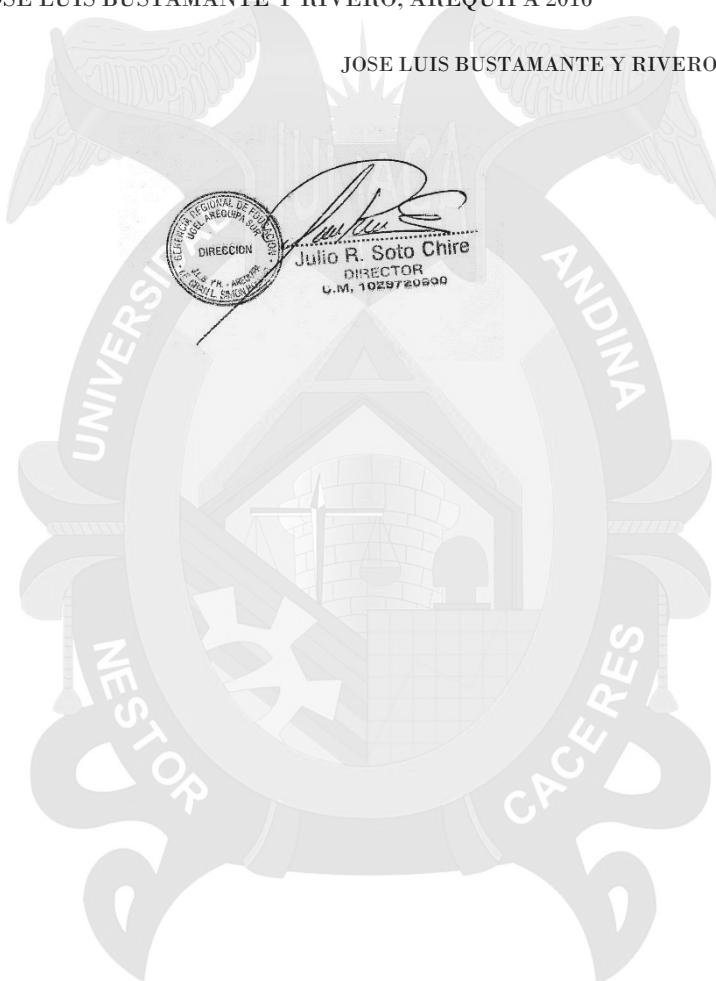
EL DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA N° 40175

HACE CONSTAR

QUE LA PROF. CESILIA ROXANA LÓPEZ CALLOAPAZA

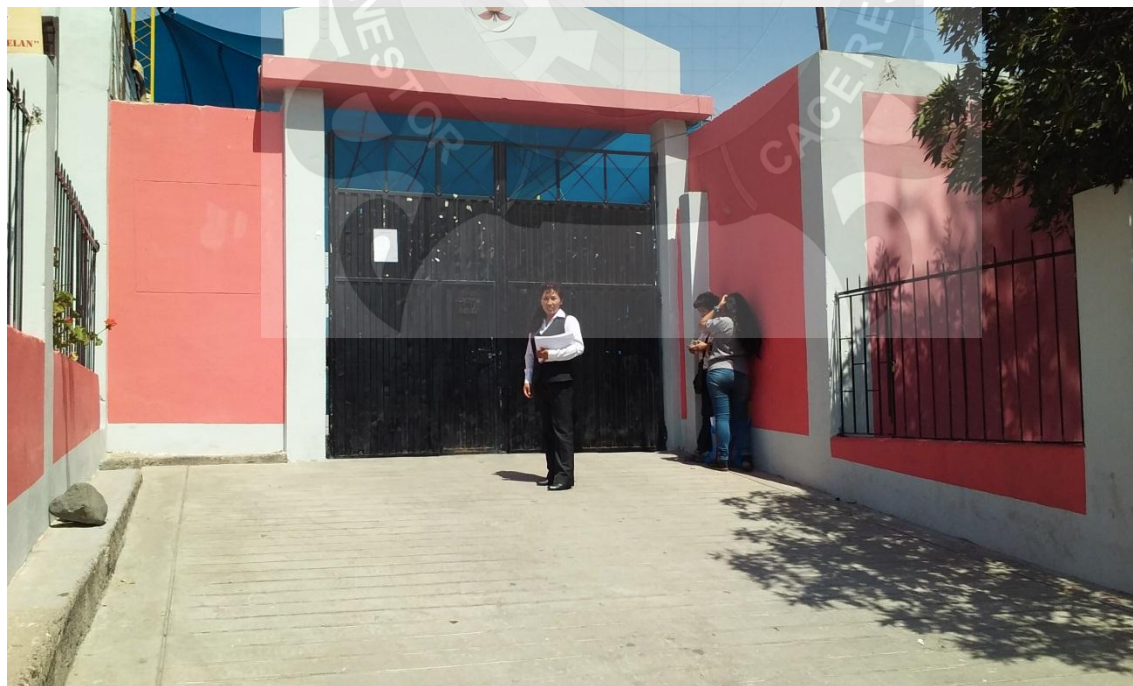
HA REALIZADO SU INSVESTIGACION: "LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN
LABORAL DE LOS DOCENTES DE LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE EDUCACION PRIMARIA
DEL DISTRITO DE JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO, AREQUIPA 2016"

JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO JULIO DEL 2016



ANEXO 8

FOTOS DE LAS INSTITUCIONES





ANEXO 9

PRUEBA DE NORMALIDAD DE KOLMOGOROV-SMIRNOV(A) DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA VARIABLE INDEPENDIENTE DE CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA VARIABLE DEPENDIENTE SATISFACCIÓN LABORAL

SPSS 15.0

RESUMEN DEL PROCESAMIENTO DE LOS CASOS

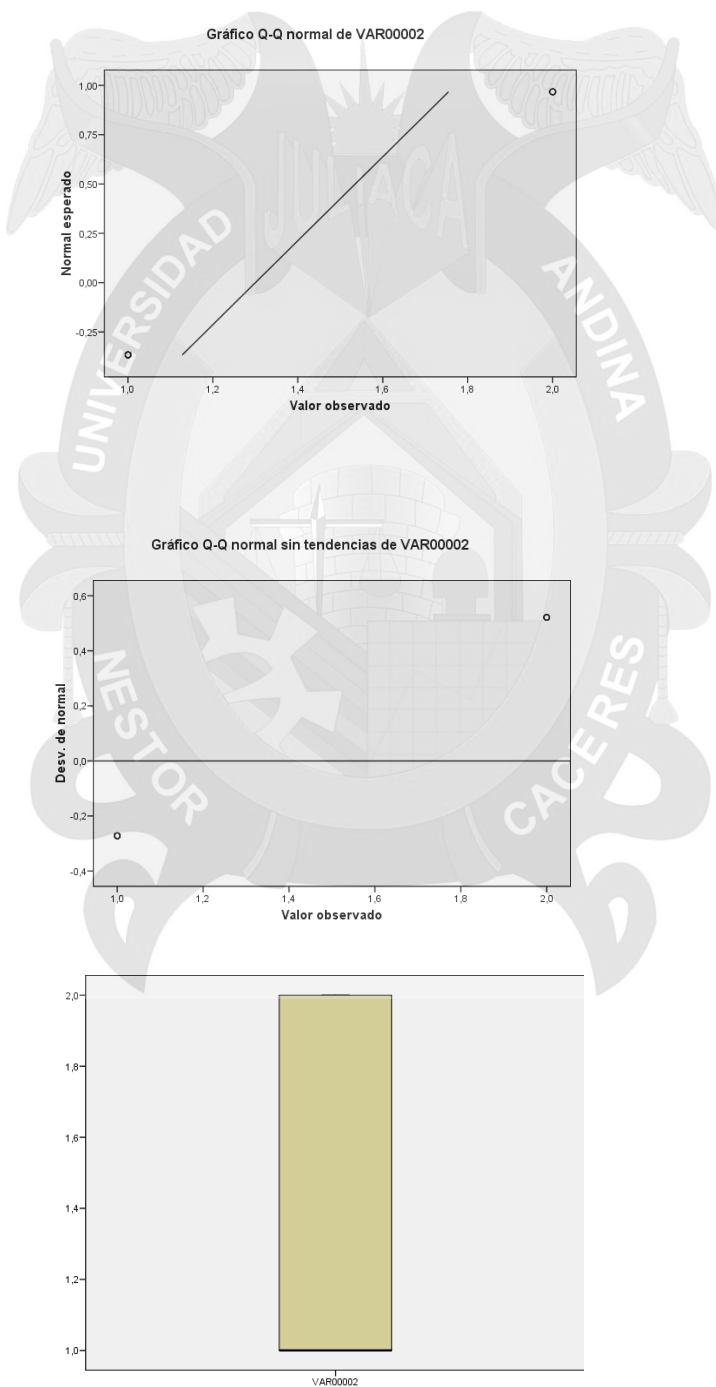
	Casos					
	Válidos		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
Cultura Organizacional	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%
Satisfacción Laboral	20	100.0%	0	.0%	20	100.0%

DESCRIPTIVOS

			Estadístico	Error típ.
VAR00001	Media		1.4000	.11239
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1.1648	
		Límite superior	1.6352	
	Media recortada al 5%		1.3889	
	Mediana		1.0000	
	Varianza		.253	
	Desv. típ.		.50262	
	Mínimo		1.00	
	Máximo		2.00	
	Rango		1.00	
	Amplitud intercuartil		1.00	
	Asimetría		.442	.512
	Curtosis		-2.018	.992
VAR00002	Media		1.3000	.10513
	Intervalo de confianza para la media al 95%	Límite inferior	1.0800	
		Límite superior	1.5200	
	Media recortada al 5%		1.2778	
	Mediana		1.0000	
	Varianza		.221	
	Desv. típ.		.47016	
	Mínimo		1.00	
	Máximo		2.00	
	Rango		1.00	
	Amplitud intercuartil		1.00	
	Asimetría		.945	.512
	Curtosis		-1.242	.992

VARIABLES	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	.387	20	.000	.626	20	.000
Satisfacción Laboral	.438	20	.000	.580	20	.000

VARIABLE INDEPENDIENTE CULTURA ORGANIZACIONAL





VARIABLE DEPENDIENTE DE SATISFACCIÓN LABORAL

Gráfico Q-Q normal de VAR00002

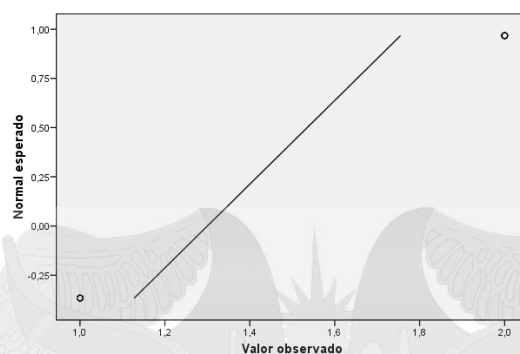


Gráfico Q-Q normal sin tendencias de VAR00002

